Niveau(x) d'enseignement : 1 Numéro EDUQ : 8970833
Centre d'intérêt : 300

La Précarisation de l'emploi : identification du phénomène. -- [Sainte-Foy] : Centrale de l'enseignement du Québec, 1987.
56 p. ; 28 cm. -- (Notes de recherche / Centrale de l'enseignement du Québec ; 20)

Titre de la couv. Code: D-9064. Bibliogr. : p. 52-53.

Vedette(s)-secondaire(s) : Centrale de l'enseignement du Québec

---

Descripteur(s) : Emploi • Permanence • Sécurité d'emploi • Conditions de travail • Temps de travail • Attitude de l'employeur • Syndicat • Personnel enseignant • Personnel de soutien • Personnel professionnel • Commission scolaire

Identificateur(s) de sujet : Précarité

Ce document vise à: 1. comprendre le phénomène de la précarisation des emplois; 2. identifier certaines des répercussions sur le mouvement syndical; 3. prendre la mesure de l'emploi précaire dans les rangs de la CEQ. En fait, depuis les années 1970, les employeurs ont de plus en plus recours à des formes d'emploi différentes de l'emploi-type (régulier, à plein temps). Cette stratégie, qui donne au patronat plus de flexibilité dans la gestion du personnel, serait à l'origine de la précarisation de l'emploi. Face à ce phénomène, le monde syndical oscille entre deux positions: soit s'opposer au recours aux formes d'emploi précaire, ou tout au moins en limiter l'ampleur; soit réduire les différences de statut entre les travailleurs stables et précaires. Une analyse du statut des membres des différentes composantes de la CEQ (1984-1985/1985-1986) révèle une augmentation du taux de précarité. On constate également que la précarisation de l'emploi affecte particulièrement les femmes et globalement les jeunes des deux sexes.

Type de document : r

8970833

NOTES de recherche

LA PRÉCARISATION DE L'EMPLOI: IDENTIFICATION DU PHÉNOMÈNE

Centrale
de l'enseignement
du Québec

« NOTES DE RECHERCHE » est une collection publiée par la Centrale de l'enseignement du Québec afin de rendre compte des travaux de recherche en cours à la Centrale et de rendre plus accessibles différents textes de réflexion produits par les membres de l'unité de recherche ou par des collaboratrices et collaborateurs.

TABLE DES MATIÈRES

Liste des tableaux,

Introduction,

Première partie: La précarisation de l'emploi,

1 Les formes particulières d'emploi. 1

1.1 Identifier le phénomène.

1.2 S'éloigner de la norme.

1.3 Phénomène aux modalités diverses.

2 Segmentation et précarisation de l'emploi.

2.1 Précarité et segmentation.

2.2 Différenciation des statuts.

2.3 Transformation du rapport salarial vers une plus grande flexibilité.

Deuxième partie: Répercussions sur le monde syndical,

1 Défi pour le monde syndical. 11

1.1 Tendances actuelles.

1.2 La législation actuelle.

1.3 La flexibilité n'a pas d'effet évident sur la création d'emploi.

2 L'aménagement du temps de travail.

2.1 La conjoncture politique.

Troisième partie: Statut des membres de la CEQ 1984-1985/1985-1986,

1 Phénomène majeur chez les membres de la CEQ.

2 La situation à la CEQ.

2.1 Les différents statuts des membres de la CEQ.

2.1.2 CECS.

2.1.3 FPS-CS.

2.1.4 FSPPCSQ.

2.1.5 FEC.

2.1.6 FPS-Collège.

2.1.7 FPPCU-Collège.

2.1.8 FPCCU.

2.1.9 FPPCU-Université.

2.1.10 FPEPE.

2.1.11 FPSSS.

2.2 Répartition des hommes et des femmes selon le statut et la composante 1985-86.

2.3 Données sur le statut des enseignantes et enseignants de commissions scolaires (CECS-CEQ) selon les groupes d'âge.

CONCLUSION,

ANNEXE 1,

ANNEXE 2,

BIBLIOGRAPHIE,

NOTES,

TABLEAU I Statut des membres de la CEQ 1984-85/1985-86

TABLEAU II Statut des enseignantes et enseignants de commissions scolaires (CECS-CEQ) 1984-85/1985-86

TABLEAU III Statut du personnel de soutien des commissions scolaires (FPS-CEQ) 1984-85/1985-86

TABLEAU IV Statut des professionnelles et professionnels de commissions scolaires (FSPPCSQ-CEQ) 1984-85/1985-86

TABLEAU V Statut des enseignantes et enseignants de cégep (FEC-CEQ) 1984-85/1985-86

TABLEAU VI Statut du personnel de soutien des collèges (FPS-CEQ) 1984-85/1985-86

TABLEAU VII Statut des professionnelles et professionnels de collèges (FPPCU-CEQ) 1984-85/1985-86

TABLEAU VIII Statut du personnel enseignant des universités (FPCCU-CEQ) 1984-85/1985-86

TABLEAU IX Statut des professionnelles et professionnels d'universités (FPPCU-CEQ) 1985-86

TABLEAU X Statut du personnel des établissements privés (FPEPE-CEQ) 1984-85/1985-86

TABLEAU XI Statut du personnel des affaires sociales (FPSSS-CEQ) 1984-85/1985-86

TABLEAU XII Représentativité de la banque des données CEQ par rapport au nombre total de membres déclarés par les composantes de la CEQ 1985-86

Notes du Tableau XII

TABLEAU XIII Répartition des hommes et des femmes selon le statut et la composante (CEQ) 1985-86

TABLEAU XIV Statut des enseignants de commissions scolaires selon le groupe d'âge (CECS-CEQ) 1985-86

TABLEAU XV Statut des enseignantes de commissions scolaires selon le groupe d'âge (CECS-CEQ) 1985-86

TABLEAU XVI Statut des enseignantes et enseignants de commissions scolaires selon le groupe d'âge (CECS-CEQ) 1985-86

TABLEAU XVII Statut des enseignantes et enseignants de commissions scolaires selon l'âge et le sexe (CECS-CEQ) 1985-86

Introduction

Ces dernières années, les exigences nouvelles de flexibilité des entreprises ont entraîné une remise en cause des modes antérieurs de régulation sur le marché du travail.

La nécessité d'une compétitivité accrue est souvent avancée comme justification par les employeurs pour des modes de gestion de la main-d'oeuvre plus conformes à la logique concurrentielle. À une tendance à l'homogénéisation des conditions d'emplois, succède ainsi une tendance à la diversification de ces conditions.

Aussi, le recours à des formes particulières d'emploi, différentes de celle représentée par le contrat de travail type, (régulier, à plein temps), est l'une des modalités essentielles de ce processus.

Le fait demeure que le recours à ces formes particulières d'emploi aboutit pour un grand nombre de travailleuses et de travailleurs, à des emplois incertains, moins bien rémunérés et offrant peu d'avantages sociaux, en un mot à la précarité.

Les objectifs du présent document sont les suivants:

a) Identifier et comprendre le phénomène de la précarisation des emplois.

b) Identifier certaines des répercussions sur le mouvement syndical.

c) Prendre la mesure de l'emploi précaire dans les rangs de la CEQ.

Ce travail a été réalisé à l'occasion d'un projet DEFI (Emploi et Immigration Canada) de 12 semaines à la Centrale de l'enseignement du Québec. Il a été effectué sous la supervision de Christian Payeur et Jean-Claude Tardif, conseillers à la CEQ.

Alain Tremblay

PREMIÈRE PARTIE:
LA PRÉCARISATION DE L'EMPLOI

1. Les formes particulières d'emploi

1.1 Identifier le phénomène

La multiplication des formes d'emploi différentes de ce qu'il est convenu d'appeler l'emploi-type demande que l'on identifie et comprenne le phénomène. On admet généralement que la relation de travail normale ou typique est celle où le contrat de travail est de durée indéterminée, à temps plein, relevant d'un seul employeur et s'exerçant dans les locaux de celui-ci.

Ce modèle a été peu à peu façonné par les législations ouvrières et les conquêtes syndicales, pour finalement devenir le cadre dans lequel se sont développés les lois du travail, les conventions collectives et les systèmes de sécurité sociale.[3]

La tendance à la stabilisation des formes d'emploi peut être qualifiée de tendance dominante pendant la phase de croissance rapide des économies capitalistes industrialisées, soit les années 50 et 60. Cependant, la tendance dominante a toujours été de pair avec le maintien de catégories précaires.[4]

Cette tendance à la stabilisation des formes d'emploi est restée à peu près inchangée, en particulier en Amérique du Nord, jusque vers 1970. À partir de cette époque, les conditions économiques et sociales favoriseront le développement de nouvelles orientations dans la gestion de la main-d'oeuvre.[5]

Dorénavant, la volonté des employeurs sera de développer au maximum la mobilité et la flexibilité de la main-d'oeuvre, en s'appuyant principalement sur deux points:

« Externaliser le plus possible les activités qui peuvent être gérées à l'extérieur à meilleur compte...

... Précariser, c'est-à-dire limiter au maximum le personnel permanent, en reportant les à-coups de la conjoncture sur un volet croissant de personnel ne bénéficiant pas de garantie d'emploi durable... »[6]

1.2 S'éloigner de la norme

Les formes d'emploi auront donc tendance à se diversifier et à s'éloigner de la forme-type d'emploi représentée par le contrat de travail à durée indéterminée. Quelles sont les principales formes d'emploi qui se développent maintenant? En voici quelques-unes parmi les plus courantes:

• Le travail au noir

Le cas le plus éloigné de la norme *« est celui de l'absence totale de contrat qui caractérise le travail au noir. Celui-ci semble s'être considérablement développé au cours des années récentes, contribuant à l'extension de ce qu'on a pu baptiser l'économie souterraine; certaines formes de travail à domicile s'en rapprochent beaucoup ».*[7]

• Le contrat à durée déterminée

Le contrat à durée déterminée, comme son nom l'indique, permet à une entreprise ou un établissement de ne s'engager vis-à-vis une salariée ou un salarié que pour une période précise. Les contrats à durée déterminée sont généralement qualifiés de précaires, dans la mesure où par leur durée limitée ils s'opposent le plus nettement aux contrats à durée indéterminée, donc à une certaine garantie d'emploi.

• La sous-traitance

La sous-traitance mérite, elle aussi, en tant que forme particulière d'emploi, d'être précisée quant à son contenu.

« La sous-traitance est l'opération par laquelle un donneur d'ordre - une entreprise - sous-traite auprès d'une entreprise extérieure une partie de sa production ou un service nécessaire à sa réalisation. On ne peut parler de forme particulière d'emploi que lorsque le travail sous-traité a lieu dans l'entreprise donneuse d'ordre. » [8]

C'est le cas, fréquemment, des travaux d'entretien, de manutention, de nettoyage. Si les travailleuses et les travailleurs de ces entreprises sous-traitantes peuvent disposer de certaines garanties d'emploi, les risques sont grands pour eux de perdre ces garanties en cas de non-renouvellement du contrat avec le donneur d'ordre.

• Le temps partiel

La notion de temps partiel nécessite, au préalable, des précisons sur sa définition. Parmi les plus connues, il y a celle du Bureau International du Travail (BIT) :

« Travail effectué volontairement et de façon régulière pendant une partie de la journée ou de la semaine, sensiblement plus brève que la durée normale ou légale du travail ». [9]

Cette définition exclut donc le travail à caractère temporaire ou irrégulier, c'est-à-dire les occasionnelles et occasionnels, les surnuméraires, les contractuelles et contractuels, etc. De plus, le travail à temps partiel n'est pas nécessairement choisi volontairement par la travailleuse ou le travailleur [10], mais plutôt, découle souvent de la conjoncture économique ou d'une stratégie patronale.

En réalité, la généralisation du recours au travail à temps partiel par les entreprises peut avoir un caractère discriminant par rapport à la situation normale. Ainsi, certaines entreprises, en réservant au temps partiel des postes moins recherchés et plus pénibles, cherchent par ce biais à faire éclater le collectif de travail. [11]

Le travail à temps partiel est bien une forme particulière d'emploi, *« en ce qu'il suppose des salariées et salariés ayant un statut à part, en ce qu'il peut être utilisé là aussi par l'entreprise pour accroître la flexibilité de la gestion de sa main-d'oeuvre »*. [12] Parfois le travail à temps partiel recouvre un statut à mi-chemin entre le travail typique (à durée indéterminée) et le travail précaire. En effet, certaines personnes travaillent de façon régulière à temps partiel et ont une sécurité d'emploi. Par contre, elles conservent un statut particulier car elles ne sont pas à plein temps.

1.3 Phénomène aux modalités diverses

Le recours aux formes particulières d'emploi est commun à tous les pays industrialisés, sauf qu'il se développe selon des modalités diverses, répondant à des conditions propres à chaque pays. En Italie, par exemple, l'économie souterraine touche plus de 20 p.c. de la main-d'oeuvre. En 1985, 28 p.c. de la population active travaille à temps partiel en Norvège et 25 p.c. en Suède. Deux années plus tôt, la proportion était de 20 p.c. aux États-Unis. Les contrats à durée déterminée connaissent une forte croissance en France et en RFA.

Toutes formes confondues, le recours aux formes particulières d'emploi revêt des proportions impressionnantes. En Grande-Bretagne, on calcule qu'un tiers environ de la main-d'oeuvre travaille de façon atypique. Au Japon, les travailleurs atypiques représentent environ 15 p.c. de la population active.[13]

Bien que les formes particulières d'emploi n'ont pas totalement et subitement supplanté l'emploi permanent, elles remettent en question la validité générale de l'emploi-type.[14]

L'utilisation des formes particulières d'emploi par les entreprises amène à considérer celles-ci comme faisant partie intégrante du mode de gestion de la main-d'oeuvre, en permettant une certaine flexibilité. Cette accroissement du recours aux formes particulières d'emploi et son intégration dans les politiques de main-d'oeuvre ont un impact certain sur le marché du travail[15], en segmentant et précarisant les emplois.

2. Segmentation et précarisation de l'emploi

2.1 Précarité et segmentation

Ces dernières années, le recours de plus en plus important par les employeurs à des formes particulières d'emploi serait à l'origine d'un emploi plus précaire et d'une segmentation du marché du travail. La précarité concernerait le travail lui-même alors que la segmentation renverrait au marché du travail.[16]

« D'un côté, la précarité est un constat, de l'autre, la segmentation est une dynamique. Le constat sert de critère, la précarité relative d'un emploi permet de délimiter les contours des segments du marché du travail. »[17]

On aurait ainsi, d'une part, un marché du travail avec des emplois relativement stables et bien payés, des conditions de travail relativement bonnes. D'autre part, se développerait un marché du travail avec des emplois précaires, mal payés et moins protégés, pourvus surtout par des femmes, des plus jeunes, des immigrantes et immigrants.

La précarisation concerne, bien entendu, les conditions matérielles de travail et le niveau de rémunération des travailleuses et travailleurs. Mais la précarisation concerne aussi la situation désavantageuse dans laquelle le travail « atypique » se trouve face à la présomption de validité générale dont bénéficie l'emploi typique. La plupart des dispositions protectrices ayant été conçues en fonction de ce dernier, les travailleuses et travailleurs précaires sont exposés à se voir privés de bien des droits et avantages.

2.2 Différenciation des statuts

Parmi les salariées et salariés employés par une entreprise, certaines et certains peuvent avoir des statuts différents; parmi les salariées et salariés travaillant dans une entreprise, certaines et certains peuvent ne pas en faire partie et être employés par une entreprise extérieure. Cette hétérogénéisation des statuts a pour résultat de:

- marginaliser une partie des travailleuses et des travailleurs, de peser sur leurs conditions de travail et d'existence et de réduire la capacité de négociation de ces travailleuses et travailleurs;
- rendre difficile l'organisation collective d'une partie des salariées et salariés.

Cette tendance à la différenciation des statuts n'est cependant pas sans risques pour l'entreprise: risque de disparition de l'entreprise comme collectif relativement stable de travail, en remettant en cause par exemple l'attachement au travail des salariées et salariés; risque de ne pas trouver une main-d'oeuvre précaire sur le marché du travail en quantité et qualité suffisantes.[19]

2.2 Transformation du rapport salarial en vue d'une plus grande flexibilité

L'observation de la réalité du marché du travail dans les pays industrialisés indique que la segmentation de ce marché est en plein développement. Cependant, certains pensent que le mouvement de fond n'est pas dans le clivage entre stables et précaires, mais plutôt dans la transformation générale du rapport salarial.[19]

Selon une analyse du Bureau International du Travail (BIT)[20], la période qui a suivi la deuxième guerre mondiale a été marquée par un « consensus social » qui a atteint son apogée au cours des années 1950 et 1960. Ce consensus englobait la reconnaissance de toute une série de droits pour les travailleuses et les travailleurs:

- le droit à la sécurité de l'emploi, assuré par le plein emploi;
- le droit à la sécurité du revenu (salaire minimum, système d'assurances);
- le droit à la sécurité dans l'emploi, au moyen de réglementation interdisant les licenciements injustifiés et prévoyant une indemnisation pour les travailleuses et les travailleurs licenciés;
- le droit à la sécurité au travail, par une réglementation sur la sécurité et l'hygiène au travail, par la limitation de la durée du travail, etc;
- le droit à la sécurité de la qualification, en particulier pour les professions.

Selon un analyste britannique: *« Ces divers droits des travailleuses et des travailleurs représentaient des charges financières pour les employeurs qui ne pouvaient y faire face que dans une situation de croissance économique stable et dans le cadre de ce qui était, en fait, une économie internationale fermée, c'est-à-dire où l'essentiel du commerce international de biens manufacturiers et des services se faisait entre des pays où les travailleuses et les travailleurs jouissaient de droits analogues. »*[21]

Au début des années 1970, la stabilisation des formes d'emploi s'est trouvée attaquée par une série de phénomènes interdépendants: élévation de l'inflation, nouvelle division internationale du travail, désindustrialisation de l'Europe occidentale et de l'Amérique du Nord au profit du secteur tertiaire, etc.

Vers la fin des années 1970, le « consensus social » était profondément miné par l'émergence des théories néo-libérales. Certaines thèses présentent la non-flexibilité du marché de l'emploi comme étant la cause du chômage et l'explication des difficultés de l'Europe en matière d'emploi, par rapport aux États-Unis.

Ces affirmations reposent principalement sur les prétentions suivantes:

- des salaires trop élevés;

- des écarts de salaires trop faibles, ce qui freine la mobilité de la main-d'oeuvre;

- des droits excessifs pour les travailleuses et les travailleurs;

- une protection de l'emploi qui constitue un facteur de rigidité qui décourage l'embauche;

- un système de protection sociale qui, par les prestations qu'il assure aux travailleuses et aux travailleurs, conduit au chômage volontaire et joue comme un facteur négatif sur la volonté à reprendre un emploi.

En fait, cette recherche d'une plus grande flexibilité répond à une logique très simple: celle d'une liaison plus étroite entre le temps de travail payé et le temps de travail effectué, en réduisant la main-d'oeuvre sous employée. Les employeurs désirent ainsi pouvoir utiliser la main-d'oeuvre aux seuls moments où ils le jugeraient nécessaire et rentable.

Les formes particulières d'emploi s'avèrent, actuellement, comme un instrument privilégié du mode de gestion du personnel. En effet, elles permettent aux entreprises de retrouver une certaine flexibilité, et ce, en contournant les contraintes issues du modèle antérieur de l'organisation du travail:

« Les formes particulières d'emploi apparaissent moins comme un but en soi que comme un moyen facilitant des transformations structurelles au sein de l'entreprise, permettant d'introduire de nouvelles modalités de gestion de la main-d'oeuvre concernant l'ensemble des travailleuses et des travailleurs, en contribuant à leur division, en évitant de susciter directement leur résistance. » [22]

Dans le contexte actuel de chômage et de restructuration du vieil équilibre économique, on ne voit donc pas très bien un arrêt du recours aux formes particulières d'emploi, tout le moins prochainement.

Cependant, le développement des formules particulières a ses limites: limites tenant à l'entreprise, mais également limites tenant aux salariées et aux salariés, à leurs résistances, susceptibles de réduire ou limiter le recours aux emplois précaires.

Résumé de la première partie

Depuis les années 1970, l'une des conséquences principales de la crise est la multiplication des formes d'emploi différentes de ce qu'il est convenu d'appeler l'emploi-type. Ce phénomène est commun à tous les pays industrialisés, sauf qu'il s'inscrit selon des modalités diverses, répondant à un environnement et une conjoncture propres à chaque pays.

Le recours de plus en plus important à des formules atypiques d'emploi, serait à l'origine d'une précarisation de l'emploi et d'une dualisation du marché du travail. Cependant, le mouvement de fond n'est pas dans le clivage entre stables et précaires, mais plutôt dans la transformation du rapport salarial en vue d'une plus grande flexibilité. C'est l'ensemble de la société salariale qui est touchée.

En effet, les nouvelles stratégies patronales sont majoritairement orientées vers la recherche d'une plus grande flexibilité. Cette recherche répond à une logique simple: maintenir et même améliorer la rentabilité.

Dans ce contexte, le recours aux formules particulières d'emploi apparaît moins comme un but en soi, que comme un moyen facilitant des transformations structurelles au sein de l'entreprise, en permettant de contourner les contraintes issues du modèle antérieur de l'organisation du travail.

DEUXIÈME PARTIE: RÉPERCUSSIONS SUR LE MONDE SYNDICAL

Introduction

Ces dernières années, gouvernements et employeurs insistent sur la nécessité d'une certaine « flexibilité » ou « déréglementation ». Concrètement, la flexibilité signifie réduction des salaires, affaiblissement des droits collectifs, privatisation des services publics et encouragement du travail indépendant, du travail à domicile et de la sous-traitance,ainsi que l'abandon des conquêtes et acquis syndicaux.

La stratégie de certains employeurs a consisté à provoquer ou à favoriser la segmentation de la main-d'oeuvre, essentiellement en isolant un groupe de travailleuses et travailleurs considérés comme les plus importants pour le fonctionnement de l'entreprise du reste de la main-d'oeuvre. Il est donc important que les syndicats ne laissent pas se développer la création d'un double marché de l'emploi qui affaiblira inévitablement leur rapport de force.

Ajoutons à ce portrait que les travailleuses et travailleurs qui ne sont pas bénéficiaires d'un contrat-type sont souvent moins bien payés et n'ont pas les mêmes garanties d'emploi. Ils sont aussi moins bien placés pour bénéficier des possibilités de formation et de promotion.

Le secrétaire du département économique du Congrès des syndicats britanniques (TUC) résume bien la situation

« *Au lieu d'encourager le consensus et la recherche d'un accord, le nouveau modèle de flexibilité tend à saper le processus de concertation et ne fait qu'accentuer les divisions de notre société. Dans le contexte de chômage massif que nous connaissons actuellement, une telle approche peut avantager un certain temps les employeurs, mais elle ne saurait constituer la base d'une stratégie valable à long terme* » [33].

1. Défi pour le monde syndical

La crise jette un trouble dans les milieux syndicaux. En effet, la crise et la restructuration de l'économie bouleversent en profondeur le monde du travail, provoquant du même fait un défi pour le monde syndical.

Jusqu'à maintenant, le cadre traditionnel dans lequel se sont développés la législation ouvrière, les négociations collectives et les systèmes de sécurité sociale, était l'emploi-type, tel que nous l'avons décrit précédemment. Dorénavant, l'apparition d'une nouvelle catégorie de travailleuses et travailleurs précaires et marginaux oblige le mouvement syndical à se pencher sur les formes particulières d'emploi.

Le premier réflexe a été de voir dans la travailleuse et le travailleur précaires un effet de la crise qui disparaîtrait avec elle. Cette attitude correspond à une vision « optimiste » de la crise et reproduit les réflexes hérités d'une croissance ininterrompue.

Trois tendances importantes sont liées au syndicalisme d'avant-crise:

• un faible intérêt pour les conditions et l'organisation du travail (à l'exception des pays scandinaves);

• une distribution des gains de productivité essentiellement orientée vers les augmentations de revenu: le temps de travail n'a pratiquement pas diminué durant les années 1960-1974;

• une pratique syndicale surtout préoccupée des problèmes sociaux du lieu de travail [34].

Dans cette optique, les emplois précaires ont soulevé la méfiance, voire l'hostilité et l'opposition des milieux syndicaux.

1.1 Tendances actuelles

Les nouvelles tendances sont de considérer les emplois précaires comme la préfiguration d'une mutation des conditions d'usage de la force de travail et un nouveau mode de rapport salarial [35]. La nouvelle attitude du monde syndical face au travail précaire oscille, selon Freyssinet, entre deux positions [36]:

• Premièrement, s'opposer au recours aux formes d'emploi précaire, ou tout au moins en limiter l'ampleur, pour réduire la pression subie par les travailleurs stables; les syndicats réclament une réglementation restrictive, ou même une prohibition, et dans l'entreprise luttent pour le rapatriement de la sous-traitance ou contre le recours à l'intérim.

• Deuxièmement, s'efforcer de réduire les différences de statut entre les deux catégories de salariées et salariés pour rendre leurs intérêts objectivement convergents et donc créer les bases d'une lutte commune: les syndicats exigent alors l'extension à tous des droits acquis par les travailleuses et les travailleurs stables ou l'intégration des travailleuses et des travailleurs précaires dans des emplois à statut stable; ils s'efforcent de syndiquer sur cet objectif les différentes catégories de travailleuses et de travailleurs précaires.

Efficacité des stratégies syndicales

L'efficacité de ces stratégies syndicales, n'apparaît pas évidente, jusqu'ici, en partie à cause de la structure même de l'organisation syndicale et, surtout, en raison du renforcement du patronat.

Dans un récent article [7], le secrétaire général de la Confédération européenne des syndicats (CES) se pose la question de savoir si les structures et les actions syndicales sont suffisamment adaptées aux nouvelles conditions et aux développements futurs. Le mouvement syndical actuel n'est-il pas généralement trop orienté sur les travailleuses et les travailleurs spécialisés? Accorde-t-il suffisamment d'attention aux nouveaux groupes professionnels? Ne doit-il pas repenser ses propres méthodes d'action?

Parmi les éléments qui doivent guider l'action syndicale, on peut mentionner:

• le renforcement des droits syndicaux et de négociation collective;

• la défense des acquis sociaux et la création de nouveaux droits qui soient adaptés aux nouvelles formes de travail et à la situation économique actuelle;

• la solidarité avec les chômeuses et les chômeurs;

• la défense des intérêts des plus faibles dans la société;

• l'organisation en syndicats de nouveaux groupes de travailleuses et de travailleurs, le développement de nouvelles formes d'action.

Une stratégie syndicale n'aura de succès que si, en plus de défendre les acquis, elle recherche de nouvelles voies et de nouveaux moyens de renforcer l'attrait pour le syndicalisme, notamment par:

• le renforcement du travail syndical dans les petites et moyennes entreprises;

• l'inclusion accrue des problèmes spécifiques des femmes dans les programmes syndicaux et la participation accrue des femmes aux activités syndicales;

• l'incorporation dans les actions syndicales des travailleuses et des travailleurs qui ont des liens plus faibles avec l'entreprise, sous-traitance, travail à domicile, travail à temps partiel, etc, c'est-à-dire des travailleuses et des travailleurs précaires.

• enfin, on doit faire la démonstration qu'une défense collective reste encore l'unique chance de sauvegarder et d'améliorer les conditions de travail et de vie des différents groupes de travailleuses et de travailleurs.

1.2 La législation actuelle

La tendance actuelle est de légiférer à titre exceptionnel et de façon isolée au sujet de certaines formes particulières d'emploi et d'ignorer les autres[27]. Cela signifie que les formes particulières d'emploi continuent de proliférer dans les interstices de la législation du travail.

On peut par contre envisager de réglementer les formes particulières d'emploi dans leur ensemble. Cela reviendrait toutefois à « *consacrer l'existence permanente et licite d'activités qui, pour de multiples raisons, devraient continuer d'être considérées comme exceptionnelles, provisoires ou illicites* »[28]. Ainsi, s'il n'est pas possible d'interdire toutes les formes de travail atypiques, il ne saurait non plus être question de les autoriser sans distinction.

De leur côté, de nombreux employeurs ont fait valoir la nécessité de déréglementer le droit du travail. La déréglementation, comme son nom l'indique, propose d'éliminer certaines mesures de réglementation et de contrôle applicables en vertu du droit du travail.

« *La déréglementation peut affecter une partie ou l'ensemble des dispositions protectrices qui s'appliquent à un aspect déterminé de la relation d'emploi. Une déréglementation totale supposerait un retour aux principes de la libre concurrence et aux conceptions plus rudimentaires du marché du travail* »[29].

1.3 La flexibilité n'a pas d'effet évident sur la création d'emploi

Une étude récente de l'Institut syndical européen[30] cherche à savoir entre autres si la flexibilité, en matière de législation sur le travail, aurait un effet stimulant sur la création d'emploi et conclut que cet effet est loin d'être évident.

Les auteurs soulignent que sous le nom de la flexibilité s'est imposée une stratégie de gestion qui a entraîné l'éclatement du collectif de travail en un noyau de travailleuses et de travailleurs stables autour duquel gravitent les travailleuses et les travailleurs précaires.

Cette stratégie peut présenter, à court terme, pour les entreprises un moyen de faire de la main-d'oeuvre un coût plus variable. Cependant rien ne prouve de façon certaine qu'elle permet de réaliser des économies appréciables.

La flexibilité dans l'utilisation de la main-d'oeuvre n'exerce guère d'influence positive sur l'emploi et aura des effets négatifs en divisant les travailleuses et les travailleurs. L'objectif des employeurs et des gouvernements qui ont adopté cette stratégie est premièrement de réduire le champ d'application des négociations collectives et de rendre au patronat le monopole du pouvoir de décision sur l'organisation du travail.

Enfin, les auteurs soulignent que les pays scandinaves qui ont de très bonnes performances en matière d'emploi sont également ceux qui ont été le plus loin dans la lutte contre l'inégalité au moyen d'un consensus social.

2. L'aménagement du temps de travail

La lutte contre la précarisation de l'emploi sous-tend la question de l'aménagement du temps de travail. Séparée du contexte de la flexibilité, la réduction du temps de travail peut constituer une mesure susceptible de favoriser une amélioration des conditions de vie et de travail et avoir un effet positif sur l'emploi.

Les avis sont toutefois partagés sur l'efficacité de cette mesure. Une étude britannique [32] ne voit pas de corrélation entre la réduction de la durée du temps de travail et la création d'emploi. Souvent, elle est tout simplement compensée par un accroissement de la productivité et, dans une moindre mesure, par une augmentation des heures supplémentaires. De plus, rien n'indique que les salariées et salariés soient disposés à voir leur rémunération hebdomadaire diminuée en conséquence.

À l'opposé, dans un rapport publié par l'Institut international de gestion de Berlin [33], les auteurs tentent également de déterminer dans quelle mesure une réduction de la durée de travail peut créer des emplois. Ils démontrent tout d'abord qu'une réduction de la durée hebdomadaire de travail aura des effets positifs plus importants sur l'emploi que la retraite anticipée et qu'une augmentation du travail à temps partiel.

Les auteurs donnent préférence à une réduction de la semaine de travail avec pleine compensation de salaire, car cela maintient le niveau de la demande intérieure. Alors qu'une diminution proportionnelle des salaires peut avoir pour effet de réduire cette demande et par le fait même les offres d'emploi. Mais cette solution nécessiterait des subventions gouvernementales massives afin de compenser la forte augmentation des coûts de main-d'oeuvre des entreprises. Toutefois, il semble que l'État y gagnerait du fait des économies qu'il ferait sur les allocations de chômage et les prestations sociales, tout en recevant en même temps plus d'impôt sur le revenu, et de cotisation au titre des divers programmes de sécurité sociale.

La Fédération danoise des syndicats, dans sa recherche d'une solution au chômage [34], a également axé l'essentiel de ses efforts sur la réduction de la durée du travail. La fédération appuie son argumentation sur une analyse sectorielle du chômage et de la durée effective du travail, qui prend en considération le travail à temps partiel, les heures supplémentaires, la durée annuelle du travail, etc.

Une réduction de la durée du travail diminuerait les dépenses publiques de sécurité sociale. Elle constituerait également un moyen pour les travailleuses et les travailleurs de mieux vivre, ce qui devrait stimuler la demande de biens et de services et pourrait avoir un effet positif sur le marché de l'emploi.

La C.E.Q., lors de son congrès de juin 1984, a adopté pour sa part plusieurs résolutions portant sur la réduction et l'aménagement du temps de travail [35]. Pour la C.E.Q., c'est la combinaison de différentes formules de réduction et d'aménagement du temps de travail qui est le plus susceptible d'entraîner une création d'emploi.

En conclusion, de nombreux syndicats, afin de contrer les pratiques patronales de flexibilité et de segmentation de la main-d'oeuvre, mettent de l'avant la réduction de la durée du temps de travail, d'allongement des vacances,

etc. que ce soit dans le contenu des conventions collectives ou par des pressions pour l'adoption de nouvelles lois [36].

Il importe de passer à l'offensive sur ce terrain afin de retrouver les bases d'un rapport de force également favorable aux travailleuses et travailleurs.

2.1 La conjoncture politique

On a surtout retenu la variable « contrainte économique » pour expliquer les stratégies patronales de gestion de la main-d'oeuvre. Nous sommes conscients d'avoir négligé le rôle de l'environnement social et de la conjoncture politique. Mais les auteurs qui se sont penchés sur la question de la précarisation des emplois sont justement des économistes, et de ce fait, principalement préoccupés par la dimension économique du phénomène.

Toutefois, parmi les facteurs explicatifs du phénomène, ne passons pas complètement sous silence le rôle joué par l'État, ce dernier étant entendu comme un facteur essentiel dans la prolifération du travail précaire.

Cette dynamique est orchestrée par un État qui n'est pas neutre. Il agit lui-même comme employeur d'une masse importante de salariées et de salariés, en plus d'adopter ou de refuser d'adopter des dispositions ou des législations concernant la question de la précarité de l'emploi [37].

Résumé de la seconde partie

Ces dernières années, gouvernements et employeurs insistent sur la nécessité d'une certaine flexibilité et d'une déréglementation du marché du travail. Concrètement, cette stratégie a pour résultat, entre autres, d'encourager la précarité de l'emploi.

L'apparition d'une catégorie de travailleuses et de travailleurs précaires de plus en plus importante lance du même coup un défi au monde syndical.

Face à ce phénomène, les tendances actuelles du mouvement syndical oscillent entre deux positions : soit s'opposer au recours aux formes d'emploi précaire, ou tout au moins en limiter l'ampleur, soit s'efforcer de réduire les différences de statut entre les travailleuses et les travailleurs stables et précaires, afin de créer les bases d'une lutte commune.

Cependant, l'efficacité de ces positions n'apparaît, jusqu'ici, pas évidente, en partie à cause de la structure traditionnelle de l'organisation syndicale, mais surtout en raison de l'offensive patronale, aidée par les actions législatives de l'État.

L'un des objectifs essentiels recherchés par le patronat et l'État est de réduire le champ d'application des conventions collectives et de conserver le monopole du pouvoir de décision sur l'organisation du travail.

Enfin, la lutte contre la précarisation de l'emploi amène la question de l'aménagement du temps de travail. Les syndicats, afin de contrer les stratégies patronales, proposent la réduction individuelle du temps de travail, ainsi que la réduction de la tâche de travail.

La contre-attaque syndicale doit se poursuivre dans le contenu des conventions collectives et dans l'adoption de lois favorables aux travailleuses et aux travailleurs.

TROISIÈME PARTIE:
STATUT DES MEMBRES DE LA C.E.Q. 1984-1985/1985-1986

1. Phénomène majeur chez les membres de la CEQ

1.1 Présentation

La précarisation de l'emploi constitue actuellement un phénomène majeur chez les membres de la CEQ. Ce phénomène est en croissance et touchait près d'un membre sur cinq en 1985-86. De plus, les différentes formes de précarisation de l'emploi n'affectent pas également les travailleuses et les travailleurs. Elle affecte plus particulièrement les femmes et globalement les jeunes des deux sexes.

Notre intention est double: d'abord prendre la mesure de la précarisation de l'emploi dans les rangs de la CEQ, puis amorcer une réflexion sur le phénomène.

1.2 Méthodologie

Nous avons eu recours aux données fournies par les syndicats ou les employeurs locaux, par le biais du document annuel DOC-INF (banque de données CEQ).

Malheureusement, plusieurs questionnaires sont retournés en retard ou incomplets. Certains autres renferment des inconnus au sujet du statut, du sexe ou de l'âge.

Ceci dit, avec un taux de réponse de 85,5 p.c., (Tableau XII), les données sont représentatives de la réalité de la clientèle visée mais risque de sous-estimer l'importance de la précarité du travail. Il demeure, qu'à cet égard, la banque de données CEQ est plus représentative qu'une source comme PERCOS (du MEQ).

1.3 Définir l'emploi précaire

Avant de mesurer l'importance de l'emploi précaire dans les rangs de la CEQ, il est essentiel de préciser ce concept.

L'emploi précaire ne se caractérise pas seulement par la durée du contrat de travail, mais surtout par son caractère dérogatoire par rapport à ce qui est considéré l'emploi normal ou type [38].

L'emploi atypique [39] ou précaire se caractérise par sa différence avec un modèle typique de l'emploi. Ce modèle serait une *« croyance sociale implicitement partagée qui se révélerait à travers les pratiques des entreprises, des États, des syndicats et des salariés eux-mêmes »* [40]. Ainsi, *« l'emploi type est un emploi salarié, à plein temps, s'exerçant dans un lieu unique, protégé par une série de règles issues de la législation ou de la convention collective, dans lequel le salarié est lié à un employeur unique par un contrat de travail normalisé »* [41]. Toute autre forme d'emploi serait considérée comme

atypique au sens de non conforme à la norme. Ainsi, les autres formes d'emploi sont plus ou moins atypiques selon la distance de chacune par rapport au travail typique. La précarité concerne, principalement, la nature du contrat de travail, c'est-à-dire, la durée de la relation de travail. Ce sont ces dérogations à la norme qui caractérisent la précarité du statut. C'est ainsi qu'on vient à poser la précarité comme une ligne de progression qui va d'un statut précaire à un statut très précaire.

La précarité est aussi d'ordre social au sens où les travailleuses et travailleurs précaires ne sont généralement pas intégrés socialement à leur communauté de travail. En fait, la multiplicité des formes de précarisation de l'emploi peut conduire à l'éclatement de la collectivité de travail.[42]

Nous retiendrons donc, trois grandes catégories:

• le travail typique, correspondant au statut de régulier temps plein, permanent;

• le travail régulier atypique, correspondant au statut de régulier autre qu'à temps plein (temps partiel, en disponibilité);

• le travail précaire, correspondant au statut d'employée ou d'employé ayant un lien d'emploi à durée déterminée, sans sécurité d'emploi.

1.4 Différentes formes d'emploi précaire

Trois situations différentes mais qui recoupent la même réalité peuvent être classées comme atypiques et/ou précaires:

• une personne détenant un contrat régulier plein temps occupe un poste à caractère précaire: v.g. les suppléants réguliers (CECS). Il s'agit d'un statut régulier, mais atypique;

• une personne à contrat précaire occupe un poste régulier plein temps: v.g. tous les remplaçants plein temps. Il s'agit d'un statut précaire;

• une personne à contrat précaire occupe un poste précaire: v.g. tous les surnuméraires, les occasionnels, les temps partiel, les suppléants à la leçon, le personnel en sous-traitance, les remplaçants à temps partiel, les contractuels, les listes de rappel. Il s'agit de statuts précaires au sens fort du terme.

C'est à partir de cette identification qu'a été entreprise la cueillette des données.[43]

2. La situation à la CEQ

2.1 Les différents statuts des membres de la CEQ

À la lecture du tableau I, on s'aperçoit que le travail précaire connaît présentement chez les membres de la CEQ une croissance soutenue. En effet, le pourcentage de travailleuses et de travailleurs à statut précaire est passé de 14,4 en 1984-85, à 17,2 pour l'année 1985-86.

En contrepartie, le pourcentage de statuts réguliers a rétrogradé de 79,8 en 1984-85, à 78,4 en 1985-86.

Un total de 13 456 membres de la CEQ occupent en 1985-86 un emploi à statut précaire sur un total de 78 078 membres recensés. De plus, un total de 3 412 membres ayant un statut régulier mais atypique, pour un total de 16 868 membres ayant un statut atypique, soit 21.6 p.c. de l'ensemble des membres recensés.

Tableau I
STATUT DES MEMBRES DE LA CEQ
1984-85 / 1985-86

STATUT / Composante	1984-85 Statut régulier	1984-85 Statut précaire	1984-85 Statut régulier atypique	1984-85 Total	1985-86 Statut régulier	1985-86 Statut précaire	1985-86 Statut régulier atypique	1985-86 Total
Élémentaire-secondaire								
CECS	45 608 81.4 %	7 766 13.9 %	2 669 4.7 %	56 043 100.0 %	52 165 79.7 %	11 002 16.8 %	2 261 3.5 %	65 428 100.0 %
FPS-CS	1 510 59.5 %	492 19.4 %	536 21.1 %	2 538 100.0 %	2 181 70.7 %	627 20.3 %	277 9.0 %	3 085 100.0 %
FSPPCSQ	2 897 78.4 %	303 8.2 %	491 13.3 %	3 684 100.0 %	3 202 70.5 %	794 17.5 %	543 12.0 %	4 539 100.0 %
TOTAL	50 015 80.3 %	8 561 13.7 %	3 696 5.9 %	62 265 100.0 %	57 548 78.8 %	12 423 17.0 %	3 081 4.2 %	73 052 100.0 %
Collèges								
FEC	1 398 72.8 %	452 23.5 %	71 3.7 %	1 921 100.0 %	1 353 76.9 %	342 19.4 %	64 3.6 %	1 759 100.0 %
FPS-CEGEP	592 81.1 %	105 14.4 %	33 4.5 %	731 100.0 %	1 019 76.2 %	169 12.6 %	150 11.2 %	1 338 100.0 %
FPPCU	314 84.2 %	42 11.3 %	17 4.5 %	373 100.0 %	321 80.2 %	56 14.0 %	23 5.8 %	400 100.0 %
TOTAL	2 305 76.2 %	599 19.8 %	121 4.0 %	3 025 100.0 %	2 693 77.0 %	567 16.2 %	237 6.8 %	3 497 100.0 %
Universités								
FPCCU	66 25.5 %	193 74.5 %	– –	259 100.0 %	86 19.65 %	229 80.35 %	– –	285 100.0 %
FPPCU	– –	– –	– –	– –	93 59.2 %	51 32.5 %	13 8.3 %	157 100.0 %
TOTAL	66 25.5 %	193 74.5 %	– –	259 100.0 %	149 33.7 %	280 63.3 %	13 3.0 %	442 100.0 %
Établissements privés								
FPEPE	285 90.2 %	9 2.8 %	22 7.0 %	316 100.0 %	531 83.1 %	25 4.0 %	81 12.9 %	627 100.0 %
Affaires sociales								
FPSSS	284 96.9 %	215 43.1 %	– –	499 100.0 %	280 60.0 %	161 36.0 %	– –	480 100.0 %
TOTAL	**52 948** **70,8 %**	**9 577** **14,4 %**	**3 839** **5,8 %**	**66 364** **100,0 %**	**61 210** **78,4 %**	**13 456** **17,2 %**	**3 412** **4,4 %**	**78 078** **100,0 %**

2.1.2 Chez les enseignantes et enseignants de commissions scolaires (CECS-CEQ)

La convention collective des enseignantes et enseignants de commissions scolaires considère comme enseignant régulier plein temps, celui qui n'est ni un enseignant à la leçon, ni un enseignant à temps partiel et dont le contrat annuel est renouvelable tacitement.

Il existe une forte majorité de contrats réguliers plein temps[44] chez les enseignantes et les enseignants, soit 52 165 personnes sur un total de 65 428 membres. Cependant le pourcentage de statuts réguliers en 1985-86 est en régression par rapport à celui de 1984-85 (Tableau I: 81,4 en 1984-85, 79,7 en 1985-86). Ce qui signifie l'importance grandissante de la précarité au sein de la CECS.

Le taux de précarité est passé de 13,9 p.c. en 1984-85 à 16,8 p.c. en 1985-86. Le taux de précarité est de 18,9 p.c. chez les femmes en 1985-86, comparativement à 12,8 p.c. chez les hommes (73,5 p.c. des précaires sont des femmes).

Depuis quelques années, les commissions scolaires ont tendance à favoriser la création de postes à temps partiel de préférence à des postes à temps complet. L'enseignante ou l'enseignant à temps partiel peut être embauché pour travailler une partie d'une journée, d'une semaine ou d'une année. Elle ou il est couvert par toutes les clauses de la convention, sauf celles portant sur la sécurité d'emploi. C'est pourquoi nous avons rangé ce statut parmi les statuts précaires. Le nombre d'enseignantes et d'enseignants à temps partiel est passé de 2 496 en 1984-85 à 3 801 en 1985-86.

Une autre situation précaire est celle des suppléantes et suppléants occasionnels. Ils sont définis comme remplaçants et rémunérés à la journée. La durée de leur embauche dépend du nombre et de la longueur des absences. La nouvelle convention leur accorde le statut d'enseignant à temps partiel, si la durée prévisible de l'absence est supérieure à deux mois.

Les suppléantes et suppléants occasionnels sont soumis à l'arbitraire patronal, relativement à l'octroi des postes de suppléance. De plus, pour des périodes de suppléance inférieures à vingt (20) jours, il n'est pas tenu compte ni de leur scolarité, ni de leur expérience.

Le nombre de suppléantes et suppléants occasionnels est également plus élevé en 1985-86 (6,147), qu'en 1984-85 (4,428).

Une autre situation de précarité à la CECS est celle des enseignantes et des enseignants à la leçon. Ceux-ci exécutent un nombre d'heures limité, jusqu'à concurrence du tiers du maximum annuel prévu à la convention. Contrairement aux suppléantes et suppléants, leur salaire est horaire. Le nombre de personnes employées sur ce mode est passé de 842 en 1984-85 à 1 054 en 1985-86.

Il s'agit d'une forme d'emploi plus marginale que les précédentes. Bien que le taux d'utilisation est resté sensiblement le même, passant de 1,5 p.c. en 1985-86 à 1,6 p.c. en 1985-86, le nombre de personnes employées sur ce mode est toutefois passé de 842 à 1 054.

Malheureusement, nous n'avons pas de données pour les enseignantes et enseignants à taux horaire affectés à l'éducation aux adultes, catégorie précaire par excellence. Le questionnaire DOC-INF rencontrerait des difficultés à rejoindre le personnel à l'éducation aux adultes.

Les enseignantes et enseignants à taux horaire ont une charge précise dont la fin est indiquée dans leur contrat. Ils représentent 95 p.c [45] de la main-d'oeuvre enseignante du secteur de l'éducation des adultes et sont dans une précarité d'emploi totale. La dernière convention procure néanmoins une certaine sécurité d'emploi à ceux qui ne détiennent pas d'emploi à temps plein, grâce à l'introduction d'une liste de rappel par spécialité.

Le cas des enseignantes et enseignants en disponibilité et en suppléance régulière est également particulier. Dans leur cas, à cause de la sécurité d'emploi, on ne peut parler à proprement dit de précarité. Toutefois, leur situation s'écarte de la norme type; c'est pourquoi, l'on a regroupé ces catégories sous le vocable de régulier atypique.

Tableau II
STATUT DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS DE COMMISSIONS SCOLAIRES (CECS-CEQ) 1984-85 / 1985-86

	1984-85 [1]			1985-86		
STATUT	**HOMMES**	**FEMMES**	**TOTAL**	**HOMMES**	**FEMMES**	**TOTAL**
A. STATUT RÉGULIER						
Temps plein	15 620	26 597	42 217	17 406	29 926	47 332
En congé avec ou sans traitement	354	1 008	1 362	567	1 454	2 021
Congé partiel sans traitement [2]	355	1 674	2 029	574	2 238	2 812
TOTAL	16 329 35.8 %	29 279 64.2 %	45 608 100.0 %	18 547 35.6 %	33 618 64.4 %	52 165 100.0 %
B. STATUT RÉGULIER ATYPIQUE						
En disponibilité	583	444	1 027	790	397	1 187
Suppléance régulière	690	952	1 642	480	594	1 074
TOTAL	1 273 47.7 %	1 396 52.3 %	2 669 100.0 %	1 270 56.2 %	991 43.8 %	2 261 100.0 %
C. STATUT PRÉCAIRE						
Temps partiel	511	1 985	2 496	896	2 905	3 801
A la leçon	276	566	842	308	746	1 054
Suppléant occasionnel	1 301	3 127	4 428	1 714	4 433	6 147
TOTAL	2 088 26.9 %	5 678 73.1 %	7 766 100.0 %	2 918 26.5 %	8 084 73.5 %	11 002 100.0 %
Taux de précarité	10.6 %	16.6 %	13.9 %	12.8 %	18.9 %	16.8 %
D. INCONNU	330	699	1 029	482	997	1 479
TOTAL	20 020 35.1 %	37 052 64.9 %	57 072 100.0 %	23 217 34.7 %	43 690 65.3 %	66 907 100.0 %

1. Il manque pour 1984-85 sept syndicats représentant 9 396 membres.
2. Inclut les postes à temps partiel, congé mi-temps, mi-traitement.

2.1.3 Chez le personnel de soutien des commissions scolaires (FPS-CEQ)

En 1985-86, le « membership » de la FPS-CEQ a sensiblement augmenté, si bien qu'une part importante des modifications constatées peut être attribuée à cette croissance nette des effectifs plutôt qu'à la seule évolution des milieux de travail.

En 1985-86, on recense 4 665 membres comparativement à 2 719 en 1984-85. La proportion de personnes ayant un statut régulier à plein temps a augmenté

sensiblement passant de 59,5 p.c. à 70,7 p.c. La proportion de salariées et de salariés ayant un statut atypique ou précaire demeure néanmoins très élevé.

La catégorie des « réguliers à plein temps » regroupait celles et ceux qui ayant complété la période d'essai prévue, occupent un poste à temps plein. La permanence leur est réservée à condition d'avoir complété deux (2) années de service actif à la même commission, dans un poste à temps plein.

Les travailleuses et les travailleurs réguliers à temps partiel, ont eux aussi, terminé leur période d'essai, mais ils ont un poste dont les heures de travail hebdomadaires sont inférieures à 75,0 p.c. de la durée de la semaine régulière de travail. Ensuite, la salariée et le salarié à l'essai, il s'agit d'un salarié, autre qu'un salarié temporaire, nouvellement embauché qui est soumis à une période d'essai de soixante (60) jours travaillés pour devenir salarié régulier. En raison de conditions de travail qui les distinguent à la fois des réguliers à temps plein et des travailleurs temporaires, deux catégories sont ici groupées sous le vocable de régulier atypique.

Enfin, on relève deux catégories d'emploi précaires, soit la ou le temporaire qui est embauché comme tel pour effectuer un travail déterminé, lors d'un surcroît temporaire de travail ou d'un événement imprévu, pour une période n'excédant pas quatre (4) mois, à moins d'entente écrite avec le syndicat; soit la ou le remplaçant qui est embauché pour remplacer une ou un salarié absent.

Le taux de précarité s'est accru, passant de 19,4 p.c. en 1984-85 à 20,3 p.c. en 1985-86. (Voir Tableau III)

Tableau III
STATUT DU PERSONNEL DE SOUTIEN DES COMMISSIONS SCOLAIRES (FPS-CEQ) 1984-85 / 1985-86

	1984-85 [2]			1985-86 [3]		
STATUT	**HOMMES**	**FEMMES**	**TOTAL**	**HOMMES**	**FEMMES**	**TOTAL**
A. STATUT RÉGULIER						
Temps complet	568	942	1 510	729	1 452	2 181
TOTAL	568	942	1 510	729	1 452	2 181
	37,6 %	62,4 %	100,0 %	33,4 %	66,6 %	100,0 %
B. STATUT RÉGULIER ATYPIQUE						
Régulier temps partiel	20	125	145	42	198	240
Essai ou probation	114	277	391	13	24	37
TOTAL	134	402	536	55	222	277
	25,0 %	75,0 %	100,0 %	19,9 %	80,1 %	100,0 %
C. STATUT PRÉCAIRE						
Temporaire temps complet [1]	6	46	52	5	59	64
Temporaire temps partiel [1]	62	202	264	76	276	352
Remplaçant temps complet	7	20	27	7	32	39
Remplaçant temps partiel	2	5	7	8	14	22
Saisonnier	19	134	142	19	131	150
TOTAL	96	397	492	115	512	627
	19,3 %	80,7 %	100,0 %	18,3 %	81,7 %	100,0 %
Taux de précarité	11,9 %	22,8 %	19,4 %	12,8 %	23,4 %	20,3 %
D. INCONNU	36	146	181	333	1 237	1 570
TOTAL	832	1 887	2 719	1 232	3 423	4 655
	30,6 %	69,4 %	100,0 %	26,5 %	73,5 %	100,0 %

1. Inclut les occasionnels et les surnuméraires.
2. Il manque pour 1984-85, 214 données.
3. Il manque pour 1985-86, 5 syndicats représentant 434 membres.

Ce sont surtout les femmes qui sont affectées par la précarité (les femmes occupent 81,7 p.c. des emplois précaires) Le pourcentage de précaires féminines par rapport à l'ensemble des employées de soutien est passé de 22,8 en 1984-85 à 23,4 en 1985-86. Par comparaison, chez les hommes, ce pourcentage est passé de 11,9 en 1984-85 à 12,8 en 1985-86.

Il faut toutefois mentionner que le nombre élevé de dossiers au statut non identifié rend difficile l'analyse de ces résultats. On peut ainsi supposer qu'un nombre important de ces cas inconnus cache en réalité des situations précaires ou atypiques plus difficiles à recenser.

2.1.4 Chez les professionnelles et professionnels de commissions scolaires (FSPPCSQ-CEQ)

La convention collective considère comme statut régulier couvert par toutes les clauses, la professionnelle ou le professionnel régulier embauché à temps plein. Comme l'indique le Tableau I, sur 4 539 dossiers, 70,5 p.c. sont à temps plein en 1985-86, soit une diminution de 7,9 p.c. par rapport à 1984-85.

En second lieu, nous avons identifié une catégorie de travail atypique, soit la catégorie des réguliers à temps partiel qui ont un contrat régulier mais pas de permanence, ni une charge de travail complète.

Enfin, les catégories de surnuméraires et de remplaçants constituent la catégorie précaire. Il s'agit d'une catégorie en nette progression. Le pourcentage d'emplois précaires est passé de 8,2 en 1984-85 à 17,5 en 1985-86, soit une progression supérieure à 100 p.c. (Voir Tableau IV).

Tableau IV
STATUT DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DE COMMISSIONS SCOLAIRES (FSPPCSQ-CEQ) 1984-85 / 1985-86

	1984-85			1985-86		
STATUT	**HOMMES**	**FEMMES**	**TOTAL**	**HOMMES**	**FEMMES**	**TOTAL**
A. STATUT RÉGULIER						
Temps plein	1 919	971	2 890	2 112	1 090	3 202
TOTAL	1 919	971	2 890	2 112	1 090	3 202
	66,4 %	33,6 %	100,0 %	66,0 %	34,0 %	100,0 %
B. STATUT RÉGULIER ATYPIQUE						
Régulier temps partiel	152	339	491	207	336	543
	31,0 %	69,0 %	100,0 %	38,1 %	61,9 %	100,0 %
C. STATUT PRÉCAIRE						
Surnuméraire temps plein	29	39	68	71	119	190
Surnuméraire temps partiel	49	110	159	130	276	406
Remplaçant temps plein	17	19	36	39	66	105
Remplaçant temps partiel	11	29	40	31	62	93
TOTAL	106	197	303	271	523	794
	35,0 %	65,0 %	100,0 %	34,1 %	65,9 %	100,0 %
Taux de précarité	4,9 %	13,1 %	8,2 %	10,9 %	26,8 %	17,5 %
D. INCONNU	127	185	312	66	100	166
TOTAL	2 304	1 692	3 996	2 645	2 049	4 694
	57,7 %	42,3 %	100,0 %	56,3 %	43,7 %	100,0 %

La progression est à peu près identique chez les hommes et les femmes. Néanmoins, la précarité de l'emploi affecte surtout les professionnelles plutôt

que leurs collègues masculins. Un pourcentage de 65,9 des emplois précaires sont occupés par des femmes. De plus, le taux de précarité chez les femmes est de 26,8 p.c. comparativement à 13,3 p.c. chez les hommes en 1985-86.

2.1.5 Chez les enseignantes et enseignants de CEGEP (FEC-CEQ)

Un nombre limité et insuffisant de réponses à la colonne X du questionnaire DOC-INF, concernant le statut permanent ou non permanent de l'enseignante et de l'enseignant nous empêche de faire la distinction entre le régulier à temps partiel qui relève de la catégorie atypique et le temps partiel qui est précaire.

Également, la même situation se présente pour la colonne V concernant, quant à elle, le titre à l'enseignement aux adultes. Ceci explique le fait que nous ne retrouvons pas de chargés de cours à l'enseignement aux adultes inscrits pour l'année 1985-86, ce qui est invraisemblable.

C'est pourquoi nous croyons que le taux de statuts précaires et de statuts atypiques est en dessous de la réalité. On ne peut conclure à partir de ces données. Une fois considérées ces réserves, on peut souligner que le taux de précarité chez les enseignantes et les enseignants de CEGEP s'établit à 19,4 p.c., soit près d'un enseignant sur cinq en 1985-86 (Voir Tableau V).

Tableau V
STATUT DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS DE CEGEP (FEC-CEQ)
1984-85 / 1985-86

	1984-85 [2]			1985-86 [3]		
STATUT	**HOMMES**	**FEMMES**	**TOTAL**	**HOMMES**	**FEMMES**	**TOTAL**
A. STATUT RÉGULIER						
Temps complet [1]	836	424	1 260	881	435	1 316
Congé avec traitement	26	17	43	3	3	6
Congé sans traitement	20	13	33	14	17	31
Permanent	47	15	62	—	—	—
TOTAL	929	469	1 398	898	455	1 353
	66,5 %	33,5 %	100,0 %	66,4 %	33,6 %	100,0 %
B. STATUT RÉGULIER ATYPIQUE						
En disponibilité	27	44	71	22	42	64
	38,0 %	62,0 %	100,0 %	34,4 %	65,6 %	100,0 %
C. STATUT PRÉCAIRE						
Temps partiel	128	93	221	126	114	240
Remplaçant	14	10	24	16	8	24
Chargé de cours enseignement régulier	66	21	87	43	36	79
Chargé de cours enseignement aux adultes	68	61	130	—	—	—
TOTAL	277	175	452	186	157	343
	61,3 %	38,7 %	100,0 %	54,1 %	45,9 %	100,0 %
Taux de précarité	22,5 %	25,4 %	23,8 %	16,7 %	24,0 %	19,4 %
D. INCONNU	28	17	45	224	194	418
TOTAL	1 261	705	1 966	1 329	848	2 177
	64,1 %	35,9 %	100,0 %	61,0 %	39,0 %	100,0 %

1. Inclut les suppléants à temps complet.
2. Il manque pour 1984-85 un syndicat (N-68) représentant 128 membres.
3. Il manque pour 1985-86 un syndicat (N-71) représentant 109 membres en 1984-85.

Il serait donc essentiel, afin de saisir correctement la réalité de la FEC, d'obtenir sur les prochains questionnaires les renseignements concernant le statut permanent ou non permanent et les chargés de cours à l'enseignement aux adultes.

2.1.6 Chez le personnel de soutien des collèges (FPS-CEQ)

Comme pour le personnel de soutien des commissions scolaires, nous observons une augmentation du nombre de membres.

Le Tableau I nous indique que le taux de statuts réguliers est en baisse, passant de 81,1 p.c. en 1984-85 à 76,2 p.c. en 1985-86.

C'est la catégorie dite régulière atypique qui connaît la plus grande progression. Son taux a atteint 11,2 p.c. en 1985-86, alors qu'il n'était que de 4,5 p.c. en 1984-85.

Une variable qui est absente ici, mais que nous devons mentionner, est l'emploi de sous-contractants pour les tâches d'entretien, de ménage, de cafétéria, etc. L'addition de tous ces salariés, le plus souvent précaires, nous permettrait de nous faire une idée plus juste de la précarité dans ce secteur. Cette remarque s'applique également pour la FPS-CEQ.

Tableau VI
STATUT DU PERSONNEL DE SOUTIEN DES COLLÈGES (FPS-CEQ)
1984-85 / 1985-86

	1984-85 [2]			1985-86		
STATUT	**HOMMES**	**FEMMES**	**TOTAL**	**HOMMES**	**FEMMES**	**TOTAL**
A. STATUT RÉGULIER						
Temps complet	265	328	593	434	585	1 019
TOTAL	265 44.7 %	328 55.3 %	593 100.0 %	434 42.6 %	585 57.4 %	1 019 100.0 %
B. STATUT RÉGULIER ATYPIQUE						
Régulier temps partiel	9	24	33	17	91	108
Essai ou probation	–	–	–	10	32	42
TOTAL	9 27.3 %	24 72.7 %	33 100.0 %	27 18.0 %	123 82.0 %	150 100.0 %
C. STATUT PRÉCAIRE						
Temporaire temps complet [1]	1	3	4	3	3	6
Temporaire temps partiel [1]	21	50	71	34	83	117
Remplaçant temps complet	4	4	8	11	17	28
Remplaçant temps partiel	–	7	7	1	14	15
Saisonnier	4	11	15	1	2	3
TOTAL	30 28.6 %	75 71.4 %	105 100.0 %	50 29.6 %	119 70.4 %	169 100.0 %
Taux de précarité	9.9 %	17.6 %	14.4 %	9.9 %	14.4 %	12.6 %
D. INCONNU	1	–	1	3	5	8
TOTAL	305 41.7 %	427 58.3 %	732 100.0 %	514 38.2 %	832 61.8 %	1 346 100.0 %

1. Inclut les occasionnels et les surnuméraires.
2. Il manque 291 dossiers pour 1984-85.

2.1.7 Chez les professionnelles et professionnels de collèges (FPPCU-CEQ)

Encore une fois, nous entendons comme statut régulier, le statut de régulier à temps complet. Le taux du statut régulier est passé de 84,2 p.c. en 1984-85 à 80,2 p.c. en 1985-86.

Le statut régulier atypique, c'est-à-dire les réguliers à temps partiel et les mis en disponibilité, a, lui aussi, augmenté l'année dernière, passant de 4,5 p.c. en 1984-85 à 5,8 p.c. en 1985-86.

Enfin, le taux de précarité est en expansion. Il est passé de 11,3 p.c. en 1984-85 à 14,0 p.c. en 1985-86 (Voir Tableau VII). Le taux de précarité est encore une fois plus élevé chez les femmes, soit 26,7 p.c. comparativement à 8,8 p.c. chez les hommes.

Tableau VII
STATUT DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DE COLLÈGES (FPPCU-CEQ) 1984-85 / 1985-86

	1984-85 [1]			1985-86 [2]		
STATUT	**HOMMES**	**FEMMES**	**TOTAL**	**HOMMES**	**FEMMES**	**TOTAL**
A. STATUT RÉGULIER						
Temps complet	229	71	300	229	68	297
Congé avec traitement	3	2	5	7	1	8
Congé sans traitement	6	3	9	11	5	16
TOTAL	238	76	314	247	74	321
	75,8 %	24,2 %	100,0 %	76,9 %	23,1 %	100,0 %
B. STATUT RÉGULIER ATYPIQUE						
Régulier temps partiel	4	9	13	8	10	18
Mis en disponibilité	4	0	4	4	1	5
TOTAL	8	9	17	12	11	23
	47,0 %	53,0 %	100,0 %	52,2 %	47,8 %	100,0 %
C. STATUT PRÉCAIRE						
Surnuméraire	6	18	24	14	18	32
Prioritaire	1	0	1	2	1	3
Remplaçant	9	8	17	9	12	21
TOTAL	16	26	42	25	31	56
	38,1 %	61,9 %	100,0 %	44,6 %	55,4 %	100,0 %
Taux de précarité	6,1 %	33,4 %	11,3 %	8,8 %	28,7 %	14,0 %
D. INCONNU	1	3	4	3	2	5
TOTAL	263	114	377	287	118	405
	69,8 %	30,2 %	100,0 %	70,9 %	29,1 %	100,0 %

1. Il manque 246 dossiers pour 1984-85.
2. Il manque pour 1985-86 des données pour 4 syndicats regroupant 63 membres en 1984-85.

2.1.8 Chez le personnel enseignant des universités (FPCCU-CEQ)

Les résultats de ce secteur sont sujets à caution, en raison du nombre élevé d'inconnus. Toutefois, nous croyons que les données recueillies représentent un portrait réaliste de la situation. Cela, principalement, dû au fait que le phénomène des chargés de cours est en pleine expansion depuis quelques années.

Le taux de précarité est passé de 74,5 p.c. en 1984-85, à 80,35 p.c. en 1985-86. Signalons que quatre enseignantes ou enseignants sur cinq sont en situa-

tion de travail précaire en 1985-86. C'est dire l'importance de la précarité des emplois en milieu universitaire.

Tableau VIII
STATUT DU PERSONNEL ENSEIGNANT DES UNIVERSITÉS (FPCCU-CEQ) 1984-85 / 1985-86

	1984-85 [1]			1985-86 [2]		
STATUT	**HOMMES**	**FEMMES**	**TOTAL**	**HOMMES**	**FEMMES**	**TOTAL**
A. STATUT RÉGULIER						
Temps complet	53	13	66	44	12	56
Congé sans solde	–	–	–	–	–	–
Congé avec solde	–	–	–	–	–	–
Invité	–	–	–	–	–	–
TOTAL	53	13	66	44	12	56
	80.3 %	19.7 %	100.0 %	78.6 %	21.4 %	100.0 %
B. STATUT PRÉCAIRE						
Temps partiel	–	1	1	–	–	–
Remplaçant ou substitut	3	3	6	3	2	5
A la leçon ou chargé de cours	127	59	186	158	66	224
TOTAL	130	63	193	161	68	229
	67.4 %	32.6 %	100.0 %	70.3 %	29.7 %	100.0 %
Taux de précarité	71.0 %	82.9 %	74.5 %	78.5 %	85.0 %	80.35 %
C. INCONNU	198	44	2-	239	33	272
TOTAL	381	120	501	444	113	557
	76.0 %	24.0 %	100.0 %	79.7 %	20.3 %	100.0 %

1. Il manque 322 dossiers pour 1984-85.
2. Il manque pour 1985-86, un syndicat U-70 regroupant 366 membres — donnée de 1983-84.

2.1.9 Chez les professionnelles et professionnels d'université (FPPCU-CEQ)

Malheureusement, les données de 1984-85 ne sont pas disponibles. Il est donc impossible d'établir des comparaisons avec l'année 1985-86, ce qui limitera donc la portée de nos chiffres. La représentativité de l'échantillonnage est également très basse.

Le professionnel régulier est le professionnel engagé par l'Université d'une façon autre que provisoire et qui a achevé sa période de probation. Le professionnel regulier à temps complet est celui qui travaille le nombre d'heures prévu dans une semaine régulière de travail, selon la présente convention. C'est le statut que nous considérerons comme régulier.

En 1985-86, un total de 93 personnes représentant un pourcentage de 59,2, était concerné par ce statut. La majorité de ces personnes était de sexe masculin.

Les professionnels réguliers atypiques, c'est-à-dire les temps partiel, les mis en disponibilité et le personnel en probation, représentaient 8,3 p.c. de l'échantillonnage.

Finalement, la catégorie précaire, c'est-à-dire les professionnels temporaires, surnuméraires, remplaçants, sous octroi, s'élevait à 32,5 p.c., le taux de précarité atteignant 47,8 p.c. chez les femmes et 26,6 p.c. pour les hommes.

Tableau IX
STATUT DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS D'UNIVERSITÉS (FPPCU-CEQ) 1984-85 / 1985-86

	1984-85 [1]			1985-86 [2]		
STATUT	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
A. STATUT RÉGULIER						
Temps complet				74	17	91
Congé sans traitement				1	1	2
Congé avec traitement				–	–	–
TOTAL				75 80.6 %	18 19.4 %	93 100.0 %
B. STATUT RÉGULIER ATYPIQUE						
Temps partiel				2	2	4
En probation				6	3	9
En disponibilité				–	–	–
TOTAL				8 61.5 %	5 38.5 %	13 100.0 %
C. STATUT PRÉCAIRE						
Temporaire ou surnuméraire				11	12	23
Remplaçant				1	1	2
Sous octroi				18	8	26
Intermittent à temps plein				–	–	–
Intermittent à temps partiel				–	–	–
Prioritaire				–	–	–
TOTAL				30 58.9 %	21 41.1 %	51 100.0 %
Taux de précarité				26.5 %	47.7 %	32.5 %
D. INCONNU				–	–	–
TOTAL				113 72.0 %	44 28.0 %	157 100.0 %

1. Données non disponibles

2. Il manque pour 1985-86, 4 syndicats regroupant 107 membres.

2.1.10 Chez le personnel des établissements privés (FPEPE-CEQ)

Encore une fois, la faible représentativité de l'échantillonnage ne rend pas compte de la situation des précaires. Il est donc difficile d'interpréter correctement les chiffres suivants.

Un pourcentage de 90,2 des salariés jouissait d'un statut régulier à temps plein en 1984-85. Ce pourcentage a cependant chuté à 83,1 en 1985-86. Ce qui constitue une baisse notable pour une seule année.

Tableau X
STATUT DU PERSONNEL DES ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS (FPEPE-CEQ) 1984-85 / 1985-86

STATUT	1984-85 HOMMES	1984-85 FEMMES	1984-85 TOTAL	1985-86 [2] HOMMES	1985-86 [2] FEMMES	1985-86 [2] TOTAL
A. STATUT RÉGULIER						
Temps plein	105	167	272	171	335	506
Congé avec ou sans traitement	5	8	13	6	9	15
TOTAL	110	175	285	177	344	521
	38.6 %	61.4 %	100.0 %	34.0 %	66.0 %	100.0 %
B. STATUT RÉGULIER ATYPIQUE						
Temps partiel [1]	6	16	22	22	59	81
	27.3 %	72.7 %	100.0 %	27.2 %	72.8 %	100.0 %
C. STATUT PRÉCAIRE						
Remplaçant	1	5	6	–	–	–
À la leçon	3	–	3	5	3	8
Suppléant au taux horaire [1]	–	–	–	4	13	17
TOTAL	4	5	9	9	16	25
	44.4 %	55.6 %	100.0 %	36.0 %	64.0 %	100.0 %
Taux de précarité	3.3 %	2.6 %	2.8 %	4.3 %	3.1 %	4.0 %
D. INCONNU	10	24	34	39	99	137
TOTAL	130	220	350	246	518	764
	37.1 %	62.9 %	100.0 %	32.2 %	67.8 %	100.0 %

1. Inclut les autres formes de congé partiel sans traitement.
2. Il manque pour 1985-86, 6 syndicats regroupant 164 membres.
3. Inclut travailleuses et travailleurs temporaires, occasionnels ou surnuméraires à temps complet.

2.1.11 Chez le personnel des affaires sociales (FPSSS-CEQ)

La banque de données (DOC-INF) ne distinguant pas le temps partiel régulier du temps partiel non permanent, nous avons dû regrouper tous les statuts atypiques sous le vocable de statut précaire et/ou régulier atypique.

Les formes précaires et/ou atypiques recoupent 35,0 p.c. de l'échantillonnage en 1985-86. (Voir Tableau XI)

Ce sont, encore une fois, les femmes qui sont les plus affectées par la précarité, avec un taux de précarité de 46,7, p.c. en 1985-86 en comparaison de 21,8 pour les hommes en 1985-86. De plus, les femmes occupent 70,8 p.c. des emplois précaires.

Tableau XI
STATUT DU PERSONNEL DES AFFAIRES SOCIALES (FPSSS-CEQ)
1984-85 / 1985-86

STATUT	1984-85 [1]			1985-86 [2]		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
A. STATUT RÉGULIER						
Temps complet	122	159	281	169	125	293
Congé sans traitement	–	2	2	1	5	6
Congé avec traitement	–	1	1	–	–	–
TOTAL	122	162	284	169	130	299
	43.0 %	57.0 %	100.0 %	56.5 %	43.5 %	100.0 %
B. STATUT PRÉCAIRE ET/OU RÉGULIER ATYPIQUE [3]						
Temps partiel	62	147	209	45	113	158
En disponibilité	2	4	6	2	1	3
TOTAL	64	151	215	47	114	161
	30.0 %	70.0 %	100.0 %	29.2 %	70.8 %	100.0 %
Taux de précarité	34.4 %	46.2 %	43.1 %	21.8 %	46.7 %	35.0 %
C. INCONNU	1	1	2	–	3	3
TOTAL	187	314	501	216	247	463
	37.3 %	62.7 %	100.0 %	46.7 %	53.3 %	100.0 %

1. Il manque 322 dossiers pour 1984-85.
2. Il manque pour 1985-86, 2 syndicats regroupant 310 membres.
3. La banque de données ne distingue pas le temps partiel régulier du temps partiel non permanent.

Tableau XII
REPRÉSENTATIVITÉ DE LA BANQUE DE DONNÉES CEQ
PAR RAPPORT AU NOMBRE TOTAL DE MEMBRES DÉCLARÉS
PAR LES COMPOSANTES DE LA CEQ — 1985-86

COMPOSANTE	Nombre de personnes inscrites DOC-ENT [3]	Nombre de membres déclarés [1]	Pourcentage de participation % [4]
			Pourcentage de participation
CECS	65 420	75 649	86.5 %
FSPPCSQ	4 539	4 427	102.5 %
FPS	4 423	6 000	73.7 %
FEC	1 759	1 968	89.4 %
FPPCU (Collèges)	400	450	88.9 %
FPPCU (Université)	187	176 [2]	99.2 %
FPSSS	480 [5]	800	87.5 %
FPEPE	627 [6]	940 [2]	66.7 %
FPCCU	386 [7]	959 [2]	33.0 %
TOTAL	78 078	91 369	85.5 %

1. Le nombre de membres est celui qui a été déclaré par les composantes au moment du dépôt des demandes syndicales à la table commune CEQ, le 27 janvier 1986 (D-8711) sauf exception (notes 2 et 5).
2. Il s'agit du nombre de membres tel que connu au fichier de la CEQ, le 30 avril 1986.
3. Les données du DOC-ENT ne concernent pas les groupes suivants:

SPGQ :	9 232 membres	ARSQ :	6 500 membres
FPEL :	260 membres	APEP :	5 700 membres
SERT :	225 membres	APEC-PACT :	3 200 membres

4. Le processus de mise en disponibilité peut expliquer l'écart entre le moment de dossiers traités et le moment du calcul du nombre de membres.
5. Les 310 dossiers manquants pour 1985-86 expliquent la faible représentativité.
6. Il manque 180 dossiers pour 1985-86. De plus, 137 dossiers n'indiquent pas le statut.
7. Il manque 366 dossiers pour 1985-86.

2.2 Répartition des hommes et des femmes selon le statut et la composante (CEQ)

La lecture du tableau XIII nous permet de confirmer les remarques émises précédemment, pour la plupart des fédérations, au sujet de la féminisation de la précarité chez les membres de la CEQ [4].

Les femmes sont davantage affectées par la précarisation de l'emploi que les hommes. En effet, la proportion des femmes occupant un statut précaire par rapport à celles bénéficiant d'un statut régulier est nettement plus importante que la situation analogue chez les hommes.

Cette observation se vérifie d'ailleurs pour toutes les composantes du réseau CEQ, à une exception près, la FPEPE. On peut donc dire que le critère sexuel joue un rôle capital en regard de la différenciation des statuts.

Tableau XIII
RÉPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES SELON LE STATUT ET LA COMPOSANTE (CEQ) — 1985-86

STATUT / Composante	CECS	FIPPCSQ	FPS	FEC	FPPCU	FPCCU	FPSSU	FPEPE	TOTAL
HOMMES									
Statut régulier	19 547 84.4 %	2 112 85.5 %	1 183 82.5 %	809 81.3 %	202 91.1 %	44 21.5 %	189 78.2 %	177 85.0 %	23 432 81.2 %
Statut régulier atypique	1 271 5.5 %	127 5.1 %	82 5.8 %	41 2.0 %	21 9.0 %	—	—	22 10.6 %	1 623 5.6 %
Statut précaire	2 317 10.0 %	231 10.5 %	171 11.7 %	181 16.7 %	51 13.8 %	161 78.5 %	47 21.8 %	9 4.3 %	3 811 13.2 %
TOTAL	23 135 100.0 %	2 590 100.0 %	1 435 100.0 %	1 105 100.0 %	397 100.0 %	205 100.0 %	236 100.0 %	208 100.0 %	28 866 100.0 %
FEMMES									
Statut régulier	33 618 79.7 %	1 090 56.9 %	2 037 67.6 %	455 69.6 %	92 97.8 %	22 10.0 %	130 53.3 %	344 82.1 %	37 778 76.8 %
Statut régulier atypique	991 2.3 %	330 17.2 %	340 11.4 %	42 6.4 %	16 10.0 %	— —	— —	69 16.0 %	1 789 3.6 %
Statut précaire	8 094 18.9 %	523 26.8 %	631 21.0 %	157 45.8 %	92 33.5 %	89 89.0 %	114 46.7 %	10 2.8 %	9 645 19.6 %
TOTAL	42 693 100.0 %	1 949 100.0 %	3 013 100.0 %	654 100.0 %	160 100.0 %	80 100.0 %	244 100.0 %	419 100.0 %	49 212 100.0 %
LES DEUX SEXES									
Statut régulier	53 165 79.7 %	3 202 70.5 %	3 200 72.3 %	1 263 76.9 %	414 74.3 %	66 19.6 %	299 65.0 %	521 63.1 %	61 210 78.4 %
Statut régulier atypique	2 251 3.5 %	843 12.0 %	427 9.7 %	84 3.6 %	36 6.5 %	— —	— —	91 12.9 %	3 412 4.4 %
Statut précaire	11 002 16.8 %	794 17.5 %	796 18.0 %	342 19.4 %	107 19.2 %	829 80.4 %	161 35.0 %	33 4.0 %	13 436 17.2 %
TOTAL	65 428 100.0 %	4 930 100.0 %	4 423 100.0 %	1 759 100.0 %	557 100.0 %	305 100.0 %	460 100.0 %	827 100.0 %	78 078 100.0 %

Sur un total de 49 212 femmes, 9 645 femmes occupent un emploi défini comme précaire, soit une proportion de 19,6 p.c. De plus, 1 789 femmes ont un statut de régulière atypique, soit une proportion de 3,6 p.c. Ce qui signifie que près d'une femme sur quatre, 23,2 p.c., occupe un emploi atypique. Par comparaison, sur un total de 28 866 hommes, 3 811 hommes occupent un emploi précaire, ce qui nous donne un taux de précarité de 13,2 p.c. Ajou-

tons à cela les 5,6 pc. de régulier atypique, nous arrivons donc à une proportion, toutes formes confondues, de 16,8 pc. des hommes avec un emploi atypique.

Pour l'ensemble des 78 079 dossiers traités, on retrace 13 456 personnes considérées comme précaires, soit 17,2 pc. Ajoutons les 3 412 personnes identifiées régulières atypiques et nous avons 16 968 membres occupant un emploi atypique, soit 21,5 pc. ou un membre sur cinq.

Finalement, rappelons que ces chiffres doivent être jugés comme conservateurs. En effet, la plupart des membres non rejoints par le questionnaire risquent davantage d'occuper un emploi précaire ou à tout le moins atypique.

2.3 Données sur le statut des enseignantes et enseignants de commissions scolaires selon les groupes d'âge

La commission des enseignantes et des enseignants de commissions scolaires est de loin constituante de la Centrale qui compte le plus grand nombre de membres.

Pour cette raison, il nous a semblé pertinent d'approfondir l'analyse de la situation en ce qui la concerne. Le tableau XIV et les suivants présentent les données concernant l'âge et le statut des enseignantes et enseignants de commissions scolaires.

D'abord, la lecture du tableau XVI confirme l'hypothèse d'une plus grande précarisation de l'emploi chez les plus jeunes.

Ainsi, le taux de précarité est de 66,1 pc. chez les enseignantes et enseignants de 25-29 ans, alors qu'il est de 9,5 pc. chez leurs consoeurs et confrères de 40-44 ans.

Cependant, en chiffres absolus, le nombre de femmes occupant un statut précaire demeure toujours plus considérable que chez leurs collègues masculins, et cela peu importe le groupe d'âge, les femmes étant majoritaires parmi l'ensemble du personnel enseignant.

Les enseignantes de commissions scolaires sont donc davantage touchées par la précarisation de l'emploi que les enseignants. Cependant, parmi les plus jeunes, la précarisation semble frapper sans distinction de sexe.

Les femmes se retrouvent les grandes victimes de la nouvelle stratégie de gestion de la main-d'oeuvre. Une stratégie qui vise, rappelons-le, à limiter l'expansion du noyau de permanentes et de permanents et à recourir de plus en plus à une main-d'oeuvre précaire.

Une première interprétation des résultats peut laisser croire que le phénomène de précarisation n'affecte que temporairement les salariés et ce, à leur début de carrière, le tout s'améliorant avec les années.

Nous croyons plutôt que la réalité est tout autre. La précarisation de l'emploi est, en voie de s'établir comme la norme d'un nouveau rapport salarial. En effet, elle permet aux employeurs de remettre en question les conquêtes syndicales antérieures, notamment sur la question de la sécurité d'emploi.

Actuellement ce sont les plus jeunes qui sont davantage touchés par la précarisation. Mais le phénomène de la précarité ne s'y circonscrit pas.

Tableau XIV
STATUT DES ENSEIGNANTS DE COMMISSIONS SCOLAIRES (CECS-CEQ) SELON LE GROUPE D'ÂGE — 1985-86

Groupes d'âge	Statut régulier		Statut régulier atypique		Statut précaire	
	#	%	#	%	#	%
A 0-24	12	5.4 %	77	34.9 %	132	59.7 %
B 25-29	190	17.2 %	136	12.3 %	781	70.6 %
C 30-34	1 289	60.6 %	153	7.2 %	684	32.2 %
D 35-39	4 395	85.2 %	280	5.4 %	484	9.4 %
E 40-44	5 781	91.3 %	270	4.2 %	284	4.5 %
F 45-49	3 579	93.1 %	141	3.7 %	125	3.2 %
G 50-54	1 836	89.8 %	102	5.0 %	106	5.2 %
H 55-59	866	86.3 %	67	6.6 %	71	7.1 %
I 60-64	339	63.8 %	38	9.5 %	27	6.7 %
J 65 +	134	75.7 %	4	2.3 %	39	22.0 %
K Inconnu	130	41.0 %	2	0.6 %	185	58.4 %
TOTAL	18 547	81.6 %	1 270	5.6 %	2 918	12.8 %

Tableau XV
STATUT DES ENSEIGNANTES DE COMMISSIONS SCOLAIRES (CECS-CEQ) SELON LE GROUPE D'ÂGE — 1985-86

Groupes d'âge	Statut régulier		Statut régulier atypique		Statut précaire	
	#	%	#	%	#	%
A 0-24	62	10.7 %	84	14.5 %	432	74.8 %
B 25-29	821	29.0 %	186	6.6 %	1 823	64.4 %
C 30-34	2 921	70.8 %	144	3.5 %	1 056	25.7 %
D 35-39	7 627	86.0 %	199	2.2 %	1 152	12.8 %
E 40-44	10 100	86.3 %	179	1.5 %	1 431	12.2 %
F 45-49	5 992	87.5 %	96	1.4 %	759	11.1 %
G 50-54	3 388	89.4 %	57	1.5 %	345	9.1 %
H 55-59	1 710	87.0 %	33	1.7 %	222	11.3 %
I 60-64	404	83.1 %	6	1.2 %	76	15.6 %
J 65 +	159	64.9 %	2	0.8 %	84	34.3 %
K Inconnu	434	38.0 %	5	0.4 %	702	61.5 %
TOTAL	33 618	74. %	991	2.32 %	8 084	18.93 %

Tableau XVI
STATUT DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DE COMMISSIONS SCOLAIRES (CECS-CEQ) SELON LE GROUPE D'ÂGE — 1985-86

Groupes d'âge	Statut régulier		Statut régulier atypique		Statut précaire	
	#	%	#	%	#	%
A 0-24	74	9.3 %	161	20.1 %	564	70.6 %
B 25-29	1 011	28.7 %	322	8.2 %	2 604	66.1 %
C 30-34	4 210	67.4 %	297	4.7 %	1 742	27.9 %
D 35-39	12 022	85.0 %	479	3.4 %	1 636	11.6 %
E 40-44	15 881	88.0 %	449	2.5 %	1 715	9.5 %
F 45-49	9 570	89.5 %	237	2.2 %	884	8.3 %
G 50-54	5 224	89.5 %	159	2.7 %	451	7.7 %
H 55-59	2 576	86.8 %	100	3.3 %	293	9.9 %
I 60-64	740	83.4 %	44	5.0 %	103	11.6 %
J 65 +	287	69.4 %	6	1.4 %	120	29.1 %
K Inconnu	564	38.7 %	7	0.5 %	887	60.8 %
TOTAL	52 165	79.7 %	2 261	3.5 %	11 002	16.8 %

Tableau XVII
RÉPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES SELON L'ÂGE ET LE STATUT POUR LES ENSEIGNANTES ET LES ENSEIGNANTS DE COMMISSIONS SCOLAIRES (CECS-CEQ) — 1985-86

ÂGE	15-24			25-29			30-34		
STATUT	H	F	T	H	F	T	H	F	T
A. STATUT RÉGULIER									
Temps plein	6	49	57	170	692	862	1 201	2 509	3 710
En congé avec ou sans traitement	1	–	1	–	26	26	41	187	1 227
Congé partiel	3	13	16	20	103	123	46	225	273
TOTAL	12	62	74	190	821	1 011	1 289	2 921	4 210
B. STATUT RÉGULIER ATYPIQUE									
En disponibilité	2	5	7	15	47	62	69	47	116
Suppléance - champ 39	77	79	156	121	139	260	84	97	181
TOTAL	77	84	161	136	186	322	153	144	297
C. STATUT PRÉCAIRE									
Temps partiel	19	170	189	303	832	1 135	243	421	664	
À la leçon	12	38	50	71	142	213	53	97	150
Suppléance occasionnelle	101	218	419	407	849	1 256	389	541	928
TOTAL	132	426	664	781	1 823	2 604	684	1 059	1 742

ÂGE	35-39			40-44			45-49		
A. STATUT RÉGULIER									
Temps plein	4 141	6 669	10 790	5 441	9 176	14 617	3 420	5 476	8 896
En congé avec ou sans traitement	119	400	519	177	304	481	71	181	252
Congé partiel	131	579	710	163	630	793	87	335	422
TOTAL	4 391	7 627	12 022	5 781	10 100	15 881	3 578	5 992	9 570
B. STATUT RÉGULIER ATYPIQUE									
En disponibilité	208	116	324	222	86	308	112	42	154
Suppléance - champ 39	74	81	155	69	93	141	39	54	93
TOTAL	282	196	479	270	179	449	141	96	237
C. STATUT PRÉCAIRE									
Temps partiel	132	429	561	78	564	630	30	260	294
À la leçon	57	116	173	39	146	184	21	67	109
Suppléance occasionnelle	395	909	903	170	741	911	69	412	481
TOTAL	484	1 102	1 636	284	1 431	1 715	120	739	884

Tableau XVII (suite)
RÉPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES SELON L'ÂGE ET LE STATUT POUR LES ENSEIGNANTES ET LES ENSEIGNANTS DE COMMISSIONS SCOLAIRES (CECS-CEQ) — 1985-86

Âge	30-34			35-39			40-44		
Statut	H	F	T	H	F	T	H	F	T
A. STATUT RÉGULIER									
Temps plein	1 726	3 042	4 768	782	1 465	2 247	280	328	608
En congé avec ou sans traitement	41	137	178	54	133	187	40	50	90
Congé partiel	69	209	278	30	112	142	16	28	44
TOTAL	1 836	3 388	5 224	866	1 710	2 576	336	406	742
B. STATUT RÉGULIER ATYPIQUE									
En disponibilité	70	31	107	51	16	67	34	3	37
Suppléance - champ 30	29	26	52	16	17	33	4	3	7
TOTAL	111	57	159	67	33	100	38	6	44
C. STATUT PRÉCAIRE									
Temps partiel	23	90	113	17	41	58	6	5	10
À la leçon	13	41	54	9	30	39	3	9	12
Suppléance occasionnelle	72	214	286	45	151	196	16	59	75
TOTAL	108	345	453	71	222	293	27	73	100

Âge	45 +			Hommes			Total		
A. STATUT RÉGULIER									
Temps plein	101	139	240	119	413	531	17 436	29 920	47 332
En congé avec ou sans traitement	14	24	38	10	12	22	967	1 454	2 021
Congé partiel	5	5	10	7	9	11	574	2 238	2 812
TOTAL	134	169	283	130	434	564	18 547	33 610	52 168
B. STATUT RÉGULIER ATYPIQUE									
En disponibilité	2	1	3	1	1	2	790	397	1 187
Suppléance - champ 30	2	1	3	1	4	5	480	594	1 074
TOTAL	4	2	6	2	5	7	1 270	991	2 261
C. STATUT PRÉCAIRE									
Temps partiel	8	12	20	31	90	123	896	2 905	3 801
À la leçon	7	6	13	24	35	59	306	748	1 054
Suppléance occasionnelle	24	66	90	130	570	700	1 734	4 433	6 167
TOTAL	39	84	123	185	705	887	2 936	8 084	11 020

Résumé de la troisième partie

L'emploi précaire connaît présentement chez les membres de la CEQ une croissance soutenue. En effet, la part relative des travailleuses et travailleurs précaires dans l'ensemble des membres recensés est passée de 14,4 pc. en 1984-85, à 17,2 pc. pour l'année 1985-86. En contrepartie, la part relative des travailleuses et travailleurs avec un statut régulier a rétrogradé de 79,8 pc. en 1984-85 à 78,4 pc. en 1985-86.

Les femmes sont davantage affectées par la précarisation de l'emploi que les hommes. La lecture du tableau XIII nous révèle que sur un total de 49 212 femmes, 9 645 femmes, soit 19,6 %, se trouvent à occuper un emploi précaire. En comparaison, 3 811 hommes sur un total de 23 432 sont en situation de précarité, soit 13,2 % des hommes.

De plus, la précarisation concerne davantage les plus jeunes parmi les membres, sans distinction notable de sexe. Sauf que plus nombreuses, les jeunes femmes se retrouvent encore une fois davantage affectées.

Les différentes formes d'emploi ont accentué leur développement ces dernières années. Ces formes d'emploi précaire sont un facteur de différenciation au sein du salariat. Face à cela, le syndicalisme semble piégé [47].

La précarisation de l'emploi est en train de s'établir comme la norme d'un nouveau rapport salarial. Auparavant, les formes précaires d'emploi pouvaient être perçues comme complémentaires des formes stables et comme la condition du maintien de celles-ci [48]. Le système étant régularisé par le flux de mobilité des travailleurs précaires vers le travailleur type.

Le fond du problème ne serait donc pas d'abord une division du salariat entre précaires et stables, mais plutôt une transformation du rapport salarial des formes sociales qu'il a prise [49]. À des préoccupations sociales semblent se substituer des impératifs économiques.

Les formes d'emploi précaire s'avèrent actuellement comme un instrument privilégié de souplesse [50]. En effet, elles permettent aux employeurs de contourner très facilement les contraintes résultant de l'organisation sociale antérieure, des garanties d'emploi, des conventions collectives, des luttes salariales. Les autres formes d'emploi apparaissent donc moins comme un but en soi que comme un moyen facilitant des transformations structurelles au sein de l'entreprise, permettant d'introduire de nouvelles modalités de gestion de la main-d'oeuvre [51].

Devant un tel phénomène pouvant conduire à l'éclatement de la collectivité de travail, que peut être la position du mouvement syndical? Il peut, soit s'opposer au recours aux formes précaires d'emploi, ou tout au moins en limiter l'ampleur, soit s'efforcer de réduire les différences de statuts entre emplois réguliers et les emplois précaires (l'une solution n'excluant pas l'autre).

Le défi est de trouver les bases d'une unité syndicale au-delà de la diversité des statuts.

Il importe de s'interroger sur les pratiques des catégories les plus touchées par la précarisation de l'emploi (les femmes, les plus jeunes), leurs revendications, leurs aspirations, leurs attitudes envers le travail. Bref, de réagir vis-à-vis cette stratégie patronale visant à transformer la société.

Conclusion

Le phénomène du travail précaire a pris depuis quelques années une dimension impressionnante. Bien que le modèle de l'emploi type soit toujours le cadre prédominant des activités de travail, on est frappé de la diversité et de l'importance des formes d'emploi qui s'écartent de ce modèle type. Cette diffusion et cette diversité du travail précaire ont amené certains analystes à parler de mutation des conditions d'usage de la force de travail et d'un nouveau mode de rapport salarial.

Dans l'ensemble, le travail précaire se caractérise par une plus grande vulnérabilité. C'est pourquoi l'on pense que sa diffusion est une stratégie de gestion pour rendre au patronat le monopole du pouvoir de décision sur l'organisation du travail et réduire le champ d'application des négociations collectives.

Face à ce danger, le monde syndical oscille entre deux attitudes: soit de s'opposer au recours aux formes d'emploi précaire, ou tout au moins en limiter l'ampleur, soit de réduire les différences de statut entre les deux catégories de salariées et salariés pour rendre leurs intérêts convergents et donc créer les bases d'une lutte commune. Malheureusement, l'efficacité de ces stratégies a été jusqu'ici réduite, en particulier en raison de la législation actuelle du travail et des résistances patronales.

Pour le patronat, la précarisation de l'emploi permet à court terme de faire de la main-d'oeuvre un coût plus variable. Cependant, les effets néfastes qu'elle est susceptible d'engendrer au plan social et même sur la motivation des travailleuses et des travailleurs en fait une arme à deux tranchants.

Annexe I

LISTE DES STATUTS RÉGULIERS ATYPIQUES ET DES STATUTS PRÉCAIRES POUR LA PLUPART DES CONVENTIONS DES GROUPES C.E.Q.:

• Commission des enseignantes et enseignants de commissions scolaires (CECS-CEQ)

Régulier atypique
- en disponibilité
- suppléance - champ 38

Précaire
- temps partiel
- à la leçon
- suppléance occasionnelle
- à taux horaire (éducation aux adultes)

• Fédération du personnel de soutien de commissions scolaires (FPS-CEQ)

Régulier atypique
- régulier temps partiel
- essai ou probation

Précaire
- temporaire à temps complet
- temporaire à temps partiel
- remplaçante et remplaçant à temps complet
- remplaçante et remplaçant à temps partiel
- saisonnier

• Fédération des professionnelles et professionnels de commissions scolaires (FSPPCSQ-CEQ)

Régulier atypique:
- régulier temps partiel

Précaire:
- surnuméraire temps plein
- surnuméraire temps partiel
- remplaçante et remplaçant temps plein
- remplaçante et remplaçant temps partiel
- sous octroi (nouvelle définition)

• Fédération des enseignantes et enseignants de Cégep (FEC- CEQ)

Régulier atypique

- en disponibilité

Précaire

- temps partiel (sauf les réguliers temps partiel)
- remplaçante et remplaçant
- chargée et chargé de cours enseignement régulier
- chargée et chargé de cours éducation aux adultes (le temps complet est maintenant couvert au même titre que le temps plein à l'enseignement régulier)

• Fédération du personnel de soutien des collèges (FPS-CEQ)

Régulier atypique

- régulier temps partiel
- essai ou probation

Précaire

- temporaire temps complet et temps partiel
- remplaçante et remplaçant temps complet et temps partiel
- saisonnier
- occasionnelle et occasionnel pour projet spécifique (nouvelle définition)

• Fédération des professionnelles et professionnels de collège et université (FPPCU-CEQ)

Régulier atypique

- régulier temps partiel
- mis en disponibilité
- en probation

Précaire

- surnuméraire
- prioritaire
- remplaçante et remplaçant
- chargée et chargé de projet (nouvelle définition)
- sous octroi

• Fédération du personnel enseignant des universités (FPCCU- CEQ)

Précaire

- temps partiel
- remplaçante et remplaçant ou substitut
- à la leçon ou chargé de cours

- **Fédération du personnel des établissements privés (FPEPE- CEQ)**

Régulier atypique

- temps partiel

Précaire

- remplaçante et remplaçant
- à la leçon
- suppléance à taux horaire (inclut les temporaires, les occasionnels et les surnuméraires)

- **Fédération du personnel des affaires sociales et de la santé (FPSSS-CEQ)**

Régulier atypique et/ou précaire

- temps partiel
- en disponibilité

Annexe II

BILAN DES GAINS DE LA RONDE DE NEGOCIATION 1985-86.

Statuts précaires et réguliers atypiques

Le rôle du travail, des travailleuses et des travailleurs et de leurs syndicats dans la société de demain est d'une importance capitale. Le mouvement syndical doit reconnaître à temps les mobilisations de la société et agir activement pour influencer positivement l'avenir dans l'intérêt des travailleuses et des travailleurs. Notamment, par la défense des acquis sociaux et la création de nouveaux droits qui soient adaptés dans un sens positif aux nouvelles formes de travail et à la situation économique actuelle [52].

À cet effet, le présent document dresse le bilan des gains obtenus au chapitre des statuts précaires et atypiques lors des dernières négociations, impliquant les fédérations affiliées à la CEQ [53]. Ce document ne prétend pas présenter un tableau exhaustif de la situation des statuts précaires et atypiques. Il se contente de faire la liste des gains supplémentaires obtenus pour l'une ou l'autre des catégories de statuts précaires et atypiques.

Les groupes sont présentés selon un ordre qui tient à la fois du type et du milieu de travail. En premier lieu, le personnel des commissions scolaires, soit successivement le personnel enseignant, le personnel professionnel et le personnel de soutien. Deuxièmement, le personnel de niveau collégial représenté une autre fois successivement par le personnel enseignant, professionnel et de soutien. Finalement, les autres groupes: les professionnelles et professionnels d'université et le personnel des affaires sociales.

Nous avons listé les objets sur lesquels il y a comparaison, soit: les nouvelles définitions, les conditions d'embauche, la sécurité d'emploi, les salaires, les avantages sociaux, les droits syndicaux et le divers. À la fin du document, nous avons fait figurer un tableau synthèse des gains communs.

1. Chez les enseignantes et enseignants de commissions scolaires (CECS)

1.1 Nouvelles définitions

Nil

1.2 Conditions d'embauche

La suppléante ou le suppléant occasionnel que la commission engage pour remplacer une enseignante ou un enseignant à temps plein ou à temps partiel dont la période d'absence est préalablement déterminée comme étant supérieure à deux mois consécutifs se voit offrir un contrat à temps partiel (auparavant la période étant de trois mois consécutifs). (Art. 5.1.1.0).

1.3 Sécurité d'emploi

Liste de rappel par spécialité des enseignantes et enseignants à taux horaire qui ont travaillé à l'éducation aux adultes au cours des douze derniers mois. Cette liste est constituée d'enseignantes et d'enseignants qui ne détiennent

pas d'emploi à temps plein. Si la commission décide d'engager des enseignantes et des enseignants à taux horaire, elle offre le poste à l'enseignante ou l'enseignant qui a le plus grand nombre d'heures sur cette liste dans cette spécialité. (Art. 11-2.03)

1.4 Salarial

L'enseignante ou l'enseignant à taux horaire est rémunéré sur la base d'un seul taux horaire (auparavant deux taux) et c'est le plus élevé qui a été adopté. (Art. 11-2.02)

1.5 Avantages sociaux

L'enseignante ou l'enseignant à la leçon est admissible au régime de base d'assurance-maladie, au régime uniforme d'assurance-vie et au régime de congés-maladie, à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente entente. (Art. 5- 10.01)

1.6 Droits syndicaux

Nil

1.7 Divers

Formation d'un comité paritaire, le mandat de ce comité est:

1- d'étudier le cas des enseignantes et enseignants à taux horaire dont l'enseignement aux adultes est le principal emploi;

2- d'étudier le régime d'emploi à l'éducation aux adultes et d'évaluer la possibilité d'octroyer des contrats à des enseignantes et enseignants (temps partiel);

3- d'identifier les solutions appropriées et transmettre les recommandations aux parties. (Annexe XXX)

2. Chez les professionnelles et professionnels de commissions scolaires (FSPPCSQ)

2.1 Nouvelles définitions

Nouveau statut: professionnelle ou professionnel sous octroi.

La ou le sous-octroi définit l'engagement pour un projet spécifique, financé par un palier autre que la commission scolaire. La ou le sous-octroi fait l'objet d'une évaluation après son premier contrat; si l'évaluation est positive, elle ou il garde priorité d'engagement sur le poste. (Art. 1.1.00).

Amélioration de la définition de surnuméraire. Cette définition a deux volets: le premier définissant un surcroît de travail pour un maximum de six mois et le deuxième concerne l'engagement pour un projet spécifique financé par la commission scolaire, maximum neuf mois, à moins d'entente avec le syndicat. (Art. 1.1.00)

2.2 Conditions d'embauche

- Apparition au contrat du nouveau statut de sous-octroi.

- Dorénavant, le nom de la pers[illegible] remplacée s'ajoute au contrat.

- Précisions sur la durée de ce contrat pour les professionnelles remplaçantes surnuméraires ou sous octroi et les professionnels remplaçants, surnuméraires ou sous octroi. (Annexe)

- Poste à combler

Lorsque la commission scolaire décide de combler un poste de professionnelle ou de professionnel régulier à temps plein, elle affiche le poste après l'avoir offert aux professionnelles et professionnels en disponibilité à la commission scolaire. L'affichage devra également avoir un contenu minimum comprenant:

- description de l'emploi
- qualifications requises
- exigences du poste. (Art. 5.9.00)

2.3 Sécurité d'emploi

- Introduction des temps partiel dans la séquence de rappel, à condition que celles-ci et ceux-ci comptent deux années de service équivalent temps plein. (Art. 5.9.00)

- Évaluation de la ou du sous-octroi après son premier contrat. Si cette évaluation est positive, elle ou il garde priorité d'engagement sur ce poste.

2.4 Salarial

Nil

2.5 Avantages sociaux

Les professionnelles et les professionnels engagés pour une durée inférieure à six mois recevront 8 p.c. pour fins de vacances. Les sous-octroi et les surnuméraires profitent du même champ d'application. (Art. 2.1.00)

Droit pour tous les professionnelles et professionnels de participer au régime de retraite. (Art. 2.1.00)

Congés pour affaires personnelles accessibles à la personne à temps partiel, au prorata du temps qu'elle travaille, jusqu'à un maximum de deux jours par année. (Art. 5.19.00)

Augmentation au prorata du budget de perfectionnement pour les régulières et réguliers à temps partiel. (Art. 7.2.00).

2.6 Droits syndicaux

Établissement d'une période de probation pour les temps partiel. Ceci permettra aux temps partiel d'avoir le droit de contester toute la procédure de la convention collective lorsqu'elles et ils ont leur période de probation complétée. (Art. 5.2.00)

Durée de la période de probation:

- pour les temps partiel de 30 p.c. à 75 p.c. de la tâche temps plein 3 X 8 mois à la commission ou 4 X 8 mois s'il y changement d'employeur;

- moins de 30 pc : 4 X 8 mois à la commission ou 5 X 8 mois s'il y a changement d'employeur.

3. Chez les employées et employés de soutien de commissions scolaires (FPS)

3.1 Nouvelles définitions

Nil

3.2 Conditions d'embauche

Établissement d'une séquence d'attribution des postes vacants ou nouvellement créés, améliorée pour les salariées et salariés à statut précaire. (Art. 7.1.03)

Les salariées et salariés travaillant à l'éducation aux adultes qui ont complété une période de probation de soixante jours ont maintenant droit à une priorité de rappel d'une durée de dix-huit mois.

Les surveillantes et surveillants d'élèves et les salariées et salariés de cafétéria travaillant dix heures ou moins par semaine ont droit maintenant à un mécanisme de rappel amélioré d'une durée de dix-huit mois au lieu de six mois.

Élargissement des droits applicables aux salariées et salariés en service de garde en milieu scolaire: mécanisme de rappel au travail par ordre de durée d'emploi pour ces personnes (dix-huit mois). Également, arrangement local possible sur les modes de détermination des horaires de travail en service de garde.

Les salariées et salariés temporaires et les remplaçantes et remplaçants ont maintenant droit à un mécanisme de rappel amélioré d'une durée de dix-huit mois.

3.3 Sécurité d'emploi

Les dispositions suivantes s'appliquent à la salariée ou au salarié dont le poste est aboli ainsi qu'à la salarié ou au salarié qui est déplacé.

S'il s'agit d'une salariée ou d'un salarié régulier non permanent, il doit choisir entre:

- être réaffecté dans un poste vacant de sa classe d'emploi sous réserve de l'application de la liste de rappel;

- déplacer, dans sa classe d'emploi, une salariée ou un salarié qui possède moins d'ancienneté;

- être réaffecté dans un poste vacant d'une autre classe d'emploi sous réserve de l'application de la liste de rappel;

- déplacer une salariée ou un salarié ayant moins d'ancienneté dans une autre classe d'emploi.

À défaut, il est mis à pied. (Art. 7.3.05).

3.4 Salarial

Nil

3.5 Avantages sociaux

La salariée ou le salarié qui a travaillé moins de six (6) mois bénéficie des avantages de la convention relativement aux clauses ou articles suivants

- santé et sécurité
- responsabilité civile
- frais de voyage et de déplacement (Art. 2.1.01)

La salariée ou le salarié temporaire qui a travaillé au moins six mois depuis son embauche bénéficie en plus des droits parentaux, suivant certaines conditions et modalités mentionnées à la lettre d'entente no 10 de la présente convention. (Art. 2.1.01)

3.6 Droits syndicaux

Droit de contester un congédiement obtenu par les surveillantes et surveillants d'élèves et par les salariées et salariés de cafétéria travaillant respectivement dix heures ou moins par semaine. (Art. 10.2.08)

4. Chez les les enseignantes et enseignants de collège (FEEC)

4.1 Nouvelles définitions

Le temps complet de l'éducation aux adultes est maintenant couvert au même titre que l'enseignante ou l'enseignant à temps complet. (Art. 1.1.00)

4.2 Conditions d'embauche

Les collèges sont dans l'obligation d'engager une enseignante ou un enseignant pour remplacer celle ou celui qui est en congé, absence ou libération prévu de plus de quinze jours ouvrables.

Les motifs précis retenus contre l'enseignante ou l'enseignant non-permanent pour le non-octroi de la priorité d'emploi devront être en relation avec sa fonction d'enseignante ou d'enseignant.

L'enseignante ou l'enseignant non-permanent pourra faire une offre de service globale avant les vacances d'été, sur toute charge à pourvoir dans sa discipline, plutôt qu'une offre de service spécifique à chaque ouverture de charge. (Art. 5.1.00)

4.3 Sécurité d'emploi

L'enseignante ou l'enseignant ayant accumulé plus de trois ans d'ancienneté acquiert sa permanence après deux ans consécutifs sur un poste.

Les deux années pendant lesquelles l'enseignante ou l'enseignant non-permanent conserve sa priorité d'emploi ne constituent pas une rupture aux fins de l'acquisition de la permanence. (Art. 5.2.00)

Les enseignantes et les enseignants non-permanents verront leur ancienneté maintenue pendant deux ans après la fin du lien d'emploi (Art. 5.3.00).

4.4 Salarial

Nil

4.5 Avantages sociaux

Nil

4.6 Droits syndicaux

Droit de grief sur le non-octroi de priorité d'emploi aux enseignantes et enseignants non-permanents après deux ans consécutifs sur un poste ou après trois ans d'ancienneté. (Art. 5.1.00)

4.7 Divers

Possibilité de substitution de tâche entre une enseignante ou un enseignant temps complet à l'éducation aux adultes et une enseignante ou un enseignant temps complet à l'enseignement régulier. (Art. 8.8.00)

5. Chez les professionnelles et professionnels de collège (FPPCU)

5.1 Nouvelles définitions

Définition de temps partiel: jusqu'à un maximum de vingt-huit heures par semaine. (Art. 2.1.03)

Temporaire - surnuméraire

Définition de la ou du surnuméraire engagé pour un surcroît de travail: jusqu'à un maximum de quatre-vingt-dix jours non renouvelable.

Définition de chargée ou chargé de projet:

- subventionné, embauché pour la durée de la subvention, renouvelable d'année en année par entente avec le Syndicat;

- non subventionné, embauché pour un an maximum, renouvelable par entente avec le Syndicat.

Les avantages de la convention pour les chargées et chargés de projet sont ceux des remplaçantes et des remplaçants. (Art. 2.1.06).

5.2 Conditions d'embauche

Voir ci-dessus les définitions de chargée et chargé de projet, subventionné et non subventionné et la définition de surnuméraire.

5.3 Sécurité d'emploi

Évaluation des chargées et chargés de projet, si elles ou ils sont embauchés pour au moins douze mois. (Art. 5.1.03).

Avis de fin d'emploi pour les surnuméraires, les remplaçantes et les remplaçants et chargées ou chargés de projet de moins de douze mois (niveau local); les remplaçantes et les remplaçants et chargées ou chargés de projet d'au moins de douze mois (au niveau national et local). (Art. 5.1.04)

Ordre de priorité

La liste n'est pas définitive: d'abord les MED, ensuite les mis à pied temps partiel comptant vingt-quatre mois de service; ensuite les remplaçantes et les remplaçants et chargées ou chargés de projet d'au moins douze mois; pour les statuts réguliers temps partiel; finalement les autres ordres de priorité prévus au décret. (Art. 5.3.03)

5.4 Salarial

Nil

5.5 Avantages sociaux

Pour la remplaçante et le remplaçant

- congé de moins d'une semaine sans traitement: activités professionnelles (8.8.01) et charge publique (8.9.03);

- congé sans traitement de plus d'une semaine par entente avec le Collège (Art. 2.1.04)

Pour la surnuméraire et le surnuméraire

- congé de moins d'une semaine: perfectionnement, activités professionnelles (8.8.01) et charge publique (8.9.03);

- compensation de 4 p.c. pour les assurances. (Art. 2.1.05)

Couverture d'assurance pour les chargées et chargés de projet de six mois et plus. (Art. 8.14.00)

Congé à traitement différé:

- les non-permanentes et les non-permanents peuvent commencer à payer des cotisations et prendre un congé après l'acquisition de la permanence. (Art. 8.18.00).

5.6 Droits syndicaux

Nil

6. Chez les employées et employés de soutien de collège (FPS)

6.1 Nouvelles définitions

Création d'un nouveau statut d'occasionnel pour des projets spécifiques: embauche maximum un an, renouvelable après entente avec le syndicat.

6.2 Conditions d'embauche

Modification de l'ordre de priorité lors de l'affichage de postes, afin de donner une place prioritaire aux occasionnelles et occasionnels, aux remplaçantes et remplaçants et salariées ou salariés à temps partiel.

Dans le cas de remplacement de vingt semaines et plus, établissement d'une nouvelle séquence :

- MED
- affectation temporaire des salariées et salariés en place
- mis à pied
- occasionnelles ou occasionnels et remplaçantes ou remplaçants, selon le service accumulé.

6.3 Sécurité d'emploi

Nil

6.4 Salarial

Nil

6.5 Avantages sociaux

Nil

6.6 Droits syndicaux

Nil

7. Chez les professionnelles et professionnels d'université (FPPCU)

7.1 Nouvelles définitions

Professionnelle ou professionnel sous-octroi, embauché comme tel par l'université, sous contrat individuel à durée limitée, pour travailler à un projet spécifique pour lequel une subvention, un subside ou un don a été versé. (Art. 1.1.23).

La ou le sous-octroi est assujetti aux mêmes dispositions que le surnuméraire, la remplaçante ou le remplaçant et la ou le temporaire. (Art. 2.1.03).

7.2 Conditions d'embauche

Sous-octroi

7.3 Sécurité d'emploi

Nil

7.4 Salarial

Nil

7.5 Avantages sociaux

Sous réserve des clauses prévoyant des exceptions ou des modalités particulières d'application, la professionnelle ou le professionnel à temps partiel bénéficie au prorata des heures régulièrement travaillées, de tous les droits et privilèges de la présente convention. (Art. 2.1.02)

8. Chez le personnel des affaires sociales (FPSSS)

8.1 Nouvelles définitions

Nil

8.2 Conditions d'embauche

Nil

8.3 Sécurité d'emploi

Lors de supplantation, une salariée ou un salarié à temps partiel doit, en plus des règles prévues à chacune des étapes, supplanter une salariée ou un salarié temps partiel dont le nombre d'heures du poste est équivalent ou inférieur. (Art. 32.00)

Préjugé favorable à la salariée qui voit mettre fin à son emploi durant sa période de probation et qui s'est prévalue d'un congé de maternité. (Art. 27.00)

8.4 Salarial

Nil

8.5 Avantages sociaux

Couverture d'assurance de toutes les salariées et salariés à temps partiel. (Art. 31.00)

8.6 Droits syndicaux

Nil

8.7 Autres

Identification d'une période d'initiation et d'essai de quatre-vingt jours pour la nouvelle éducatrice et le nouvel éducateur. (Annexe I).

Tableau Annexe II

	Nouvelles définitions	Conditions d'embauche	Sécurité d'emploi	Salariat	Passerelles sectorielles	Droits syndicaux
CDCI		La suppléante ou le suppléant occasionnel, engagé pour au moins 2 remplacements, se voit offrir un contrat à temps partiel	Liste de rappel par spécialité pour les enseignantes et enseignants à taux horaire qui ne sont pas à temps plein	Un seul taux horaire au lieu de deux	Enseignante ou enseignant à la leçon est admissible aux programmes d'accumulation	
FPPCHQ	**Sous-extra/ Remplaçante** pour surcroît de travail **Remplaçante** pour propre replacée	Affichage des postes à temps plein, avec un nombre maximum			Fusion de vacances pour tout l'enseignement à temps partiel Congés pour affaires personnelles accessibles à tous et à tous	Droit de grief pour les temps partiels
FPI		Séquence d'attribution des postes vacants ou nouvellement créés			Temporaires bénéficiant de contrats successifs	Droit de grief pour les suppléantes et suppléants d'obtenir un engagement de substitut
FIC	**Temps complet à l'éducation aux adultes** fait maintenant partie de l'enseignement à temps plein à l'enseignement régulier	Obligation de remplacer pour une absence de plus de quinze jours. Offre de service globale	Permanence après deux ans consécutifs sur un poste			Droit de grief sur le nombre de postes de premier choix
FPPCS (multiple)	**Temps partiel** est défini comme ayant de 20 h / sem. **Remplaçante** engagé pour surcroît de travail **Chargé de projet** engagé pour un projet spécifique		Évaluations des chargées et chargés de projet sera de fin d'emploi pour les non permanents, ordre de priorité		Congé pour les suppléantes et suppléants couverture pour les chargées et chargés de projet, congé à traitement différé pour les non permanents	
FPI (multiple)	**Remplacement** pour projet spécifique. Maximum un an renouvelable après examen	Modification de l'ordre de priorité afin de donner une place prioritaire aux précaires				
FPPCI	**Sous-extra/** engagé pour une durée limitée, pour travailler à un projet spécifique				**Temps partiel** bénéficie au prorata de tous les droits et privilèges de la présente convention	
FPIH			Mécanisme de suppléantes Préjugé favorable à la salariée précaire ayant à quelque titre que ce soit précédé d'un congé maternité		Couverture d'assurance pour tous les salariés et salariés à temps partiel	
RESSIC	**Apparition du statut de chargé de projet** ou **remplacement** engagé pour projet spécifiques	**Amélioration générale** à la séquence d'attribution des postes	La sécurité d'emploi n'est améliorée de façon spécifique		Les préavis ne sont moins courts	Acquisition de droits de grief pour le personnel de soutien et pour les postes de nouvelle professionnels de communications scolaires

BIBLIOGRAPHIE

AUDIER, F., « Les emplois précaires », **Formation et emploi,** no 10-12, Vol 4, 1983.

BARKI', G. « The Flexibility Debate in Eastern Europe » - **Relations industrielles,** vol. 42, no 1, 1987.

BAUDOUIN, T.; COLLIN, M., **Les conséquences sociales de l'hétérogénéisation des formes d'emploi: le cas du mouvement syndical. Laboratoire de la sociologie de la connaissance.** Université Paris VIII, 1982.

BAUDOUIN, T.; COLLIN, M. **Le contournement des forteresses ouvrières: précarité et syndicalisme.** Librairie du Méridien, Paris, 1983.

BOYER, R., « La flexibilité du travail dans sept pays européens: un essai de synthèse sur les transformations du rapport salarial », **Bulletin d'information sociale,** no 1, 1987.

BOYER, R. **Les transformations du rapport salarial dans la crise: une interprétation de ses aspects économiques et sociaux.** CEPREMAP, 1981.

CALLAGHAN, B., « Flexibilité: Une prise de position syndicale », **Bulletin d'information sociale,** no 2, 1986.

CAIRE, G., « Précarisation des emplois et régulation du marché du travail », **Sociologie du travail,** vol 24, no 2, 1982.

C.E.Q. « Nouvelles technologies, emploi et aménagement du temps de travail », XXIX Congrès, juin 1984, 96 p.

CFDT, « Chemin pour une stratégie syndicale réaliste », **Aujourd'hui,** no 80, juillet 1986.

CFDT, « Chances d'un syndicalisme de mutation », **Aujourd'hui,** no 77, mars-avril 1985.

CGT, « Emploi d'aplomb », **Antoinette,** no 253, septembre 1986.

CLARKE, O., « La flexibilité du marché du travail: les deux faces du phénomène », **Bulletin d'information sociale,** no 3-4,1985.

CORDOVA, E., « De l'emploi total au travail atypique vers un virage dans l'évolution des relations de travail? », **Revue internationale du travail,** vol 125, no 6, novembre-décembre 1986.

FNEEQ-C.S.N., Montréal, 1986, 87 pages.

FOSSAERT, R. « Pourquoi et comment normaliser le travail atypique », **Droit social,** No 7-8, 1981.

FREYSSINET, J., « La déstabilisation des formes d'emploi, stratégies patronales et stratégies syndicales », **Critiques de l'économie politique,** vol 23-24, 1983.

GERME, J.F.; GAUDU, F.; MICHON, F.; **Le travail temporaire.** Paris, Le Sycomore, 1982.

HENRIET, B. **Les emplois précaires: évaluations, interprétations et implications.** Sceaux: CRESST, 1981.

HIMERSCHEID, M. « Le rôle du travail, des travailleurs et de leurs syndicats dans la société de demain » **Bulletin d'information sociale,** no 1, 1986.

HUMPHRIES, J. **Part-time Work,** Kogan Page, London, 1983.

KERGOAT, D. **Les femmes et le travail à temps partiel.** 1984.

MAURAU, G., OKSBA, M., « Précarisation, désindexation et flexibilité: un essai d'analyse du cas européen. » **La notes de l'IRES,** no 10, octobre 1986.

NEUBOURG, C. « Le travail à temps partiel: comparaison quantitative internationale » **Revue internationale du travail,** vol. 124, no 5, septembre-octobre 1985.

PUEL, H. « Emploi typique et représentation du travail » **Droit social,** no 7-8, 1981.

STANDING, G. « Flexibilité de la main-d'oeuvre et emploi » **Bulletin d'information sociale.**

ZACHMAN, R. « La réduction de la durée du travail, un moyen de lutter contre le chômage: les facteurs en jeu » **Revue internationale du travail,** vol. 125, no 2, mai-août 1986.

Notes

1. La régulation étant définie comme le concept qui permet de penser en même temps la cohérence profonde du système et son caractère contradictoire et qui permet d'en déduire l'analyse de ses lois de mouvement, de ses transformations, de sa dynamique » cité par Guy Caire «, Précarisation des emplois et régulation du marché du travail, Sociologie du travail, no 2/82, p. 136.

2. « Par formes d'emploi, nous désignons l'ensemble des modalités d'établissement, de suspension et de rupture du contrat de travail, ainsi que les procédures de gestion du personnel au sein de l'entreprise, c'est-à-dire l'exécution du contrat de travail » Freyssinet, J. « **La déstabilisation des formes d'emploi: stratégies patronales et stratégies syndicales** » **Critiques de l'économie politique,** avril, sept. 1983, Paris, p. 113.

3. Cordova, E. « De l'emploi total au travail atypique » **Revue internationale du Travail,** Vol. 125, no 6, novembre-décembre 1986, p. 716.

4. Freyssinet, J., **op. cit.,** p. 116-117.

5. Maurau, G., Okba, M. op. cit., « Précarisation,désindexation et flexibilité » « **Études de l'IRES,** no 10,octobre 1986, p. 3.

6. Rerat, F. « Une forme de gestion de la main-d'oeuvre: les techniques de la précarisation de l'emploi » in **L'emploi, enjeux économiques et sociaux,** Paris, Maspéro, 1982, p. 45.

7. Caire, G., **op. cit.** p.137.

8. Germe, J.F., Le travail temporaire, Paris, Le Sycomore, 1982, p. 103-104.

9. Cité par Jean-Claude Tardif, **La problématique de l'emploi et la problématique du travail à temps partiel, Pour une stratégie de l'emploi,** CEQ, 1986, p. 9.

10. Selon une étude récente, le travail à temps partiel tendait à être pratiqué par les salariées mariées appartenant au groupe d'âge 35-44 ans et travaillant dans le secteur des services. Neubourg, C., « Le travail à temps partiel: comparaison quantitative internationale » **Revue internationale du Travail,** Vol. 124.

11. Henriet, B., **Les emplois précaires: Évaluations, interprétations et implications.** CRSST, Paris Sud., Sceaux, 1981, p. 9.

12. Germe, J.F., **op. cit.,** p. 103.

13. Germe, J.F., **op. cit.,** p. 116. Il faut souligner ici le peu de données statistiques sur les différentes formes d'emploi précaire.

14. Cordova, E., **opt. cit.,** p. 717.

15. Maurau, G., Okba, M., **op. cit.,** p. 14.

16. Henriet, B., **op. cit.,** p. 138.

17. Idem.

18. Germe, J.F. **op. cit.**, p. 119.

19. Notamment: Boyer, R. « La flexibilité du travail dans sept pays européens: un essai de synthèse sur la transformation du rapport salarial. Bis 1/87, Caire, G. **op.cit.**; Germe, J.F., **op. cit.**, Freyssinet, J., **op. cit.** Le rapport salarial est défini comme « l'ensemble des conditions qui régissent les modes de communication productive des forces de travail, de leur mobilité et de leurs modes de reconstitution par la formation et l'utilisation des revenus salariaux et des revenus indirects » (FNEEQ, CSN), **Rapport du comité sur la précarisation dans l'enseignement,** 1986, CSN, p. 7.

20. Standing, G., « Flexibilité de la main-d'oeuvre et emploi » **Bulletin d'information sociale,** 3-4, 1986.

21. Standing, G., **op. cit.**, p. 440.

22. Germe, J.F., **op. cit.**, p. 121.

23. Callaghan, B., « Flexibilité, une prise de position syndicale », **Bulletin d'information sociale,** no 2, 1986, p. 226.

24. Michel, G., Partager le travail, une autre civilisation industrielle? PVF, 1983.

25. Baudoin, T., Collin, M., **Le contournement des forteresses ouvrières,** p. 20.

26. Freyssinet, J., **op. cit.**, p. 125.

27. Hinterscheid, M., « Le rôle du travail, des travailleurs et de leurs syndicats dans la société de demain », **Bulletin d'information sociale,** no 1, 1986.

28. Cordova, E., **op. cit.**, p. 725.

29. Idem, p. 725.

30. Cordova, E., **op. cit.**, 726.

31. Institut syndical européen, « Flexibilité et emplois, mythes et réalité, Bruxelles, 1985.

32. **Bulletin d'information sociale,** « Royaume-Uni, réduction de la durée de travail et création d'emploi: pas de corrélation ».

33. Idem, « Effets sur l'emploi de la réduction de la durée de travail et partage des emplois ». No 3-4, septembre-décembre 1984, p. 538-539.

34. Idem, « Danemard, les syndicats proposent une autre politique économique », No 1, mars 1985.

35. C.E.Q., « Nouvelles technologies, emploi et aménagement du temps de travail, XXIXe Congrès (1984) 56 p.

36. FNEEQ, C.S.N., La précarisation de l'emploi dans l'enseignement.

37. Cette précision sur le rôle de l'État m'a été suggérée par un commentaire de Jean-Claude Tardif sur le présent document.

38. Caire, G. **op. cit.**

39. Fossaert, R., « Pourquoi et comment normaliser le travail atypique » **Droit social,** No 7-8, 1981, p. 494-513.

40. Puel, H. « Emploi typique et représentation du travail » **Droit social,** no 7-8, 1981, p. 489-493.

41. Caire, G. **art. cité,** p. 135.

42. Idem, p. 136.

43. La présente partie du document est en fait une mise à jour du document de travail réalisé par Jean-Claude Tardif. **Statut des membres de la C.E.Q., 1984-85/1985-86,** Annexe à la fiche 10, **Pour une stratégie de l'emploi,** op. cit.

44. Inclut les enseignantes et les enseignants en congé avec ou sans traitement et les congés partiels sans traitement.

45. Tarini, Robert, **Statuts précaires,** C.E.Q. A8485-GC-029.

46. Nous croyons que la situation vécue par les membres de la Centrale reflète bien la situation vécue par l'ensemble du marché du travail et particulièrement dans le secteur tertiaire.

47. Freyssinet, J., « La déstabilisation des formes d'emploi: stratégies patronales et stratégies syndicales », **Critiques de l'économie politique »,** 1983/03-09.

48. Baudoin, T., Collin, M., **Le contournement des forteresses ouvrières.**

49. Germe, J.F., **Le travail temporaire,** Paris, Le Sycomore, 1982.

50. Germe, J.F., **op. cit.**

51. Idem.

52. Hinterscheid, Mathias, secrétaire général de la Confédération européenne des syndicats (CES), « Le rôle du travail, des travailleurs et de leurs syndicats dans la société de demain », **Bulletin d'information sociale,** 01-86, p. 10-15.

53. Pour différents motifs, certaines fédérations ne figurent pas dans le présent document; veuillez nous en excuser. Ainsi nous n'avons pu établir la liste des gains obtenus par les syndicats de chargées et chargés de cours des universités de Sherbrooke et UQAT. Pour l'un (SCCUS), la convention est sur le point d'être signée et pour l'autre (UQAT-SCC), les négociations sont toujours en cours.

Également, nous n'avons pu dresser la liste des gains de la FPEPE, les négociations étant conclues au niveau local.

NOTES DE RECHERCHE

Titres déjà parus:

1. Les nouvelles technologies et l'avenir de la formation. Éléments préliminaires d'une problématique formation-emploi (novembre 1985), 10 p. D-8700

2. La douance: l'urgence d'un débat (janvier 1986), 31 p. D-8707

3. Le Rapport Macdonald et les politiques sociales: Un « modelling » pour les programmes sociaux. (février 1986), 18 p. D-8713

4. Le congé-éducation payé. (février 1986), 33 p. D-8729

5. À l'orée de l'an 2000: repenser l'État-providence. (mars 1986), 45 p. D-8736

6. Impact de l'informatique sur le travail des conseillères et conseillers d'orientation du Saguenay—Lac St-Jean. (avril 1986), 22 p. D-8749

7. L'action politique et les organisations syndicales: une problématique. (avril 1987), 14 p. D-8896

8. Prendre une retraite différente: (les expériences des autres pays industrialisés). (mai 1987), 30 p. D-8921

9. Les organisations syndicales québécoises et l'action politique. (juin 1987), 22 p. D-8953

10. La santé et le système de soins québécois: survol de la situation. (septembre 1987), 80 p. D-8962

11. Le néo-libéralisme en éducation: et si jamais ... (octobre 1987), 16 p. D-8999

12. Le mouvement syndical italien et l'action politique. (octobre 1987), 14 p. D-9015

13. L'action politique de la Confédération française démocratique du travail (C.F.D.T.). (octobre 1987), 18 p. D-9016

14. Réflexions sur le syndicalisme et l'action politique aux États-Unis. (décembre 1987), 18 p. D-9017

15. Action politique des syndicats en Grande-Bretagne: réflexions sur l'action politique et les organisations syndicales. (octobre 1987), 18 p. D-9018

16. Le NPD et le mouvement syndical en Colombie-Britannique. (octobre 1987), 16 p. D-9019

17. Les coalitions syndicale et populaire: une réalité politique en constante évolution. (décembre 1987), 16 p. D-9020

18. Syndicalisme et action politique: éléments pour une nouvelle problématique. (décembre 1987), 20 p. D-9021

19. La douance: un produit social - Rapport de deux recherches sur la douance. (novembre 1987), 26 p. D-9022

20. La précarisation de l'emploi: identification du phénomène. (décembre 1987), 56 p. D-9064

On peut se procurer ces documents au Centre de documentation de la CEQ, 5336, chemin Ste-Foy, C.P. 1800, Sainte-Foy, (Qc) G1V 4E5, au coût de 1,00 $ la copie.